

УДК 35.082

DOI: <https://doi.org/10.32886/instzak.2019.03.13>

Онищук Світлана Василівна,
доктор наук з державного управління,
доцент, заслужений юрист України,
начальник міжрегіонального управління НАДС
в Чернівецькій, Івано-Франківській та Тернопільській областях
ORCID 0000-0002-4072-6565
svikana@meta.ua

ОСОБЛИВОСТІ ПРОВЕДЕННЯ КОНКУРСУ НА ЗАЙНЯТТЯ ВАКАНТНОЇ ПОСАДИ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ: ПРАВОВІ АСПЕКТИ

Анотація

Метою статті є детальний огляд чинного законодавства щодо проведення конкурсних відборів на вакантні посади державної служби, висвітлення практики їх застосування та надання практичних рекомендацій для вдосконалення нормативно-правової бази.

Наукова новизна полягає в обґрунтуванні особливостей проведення конкурсних випробувань на зайняття вакантних посад державної служби, починаючи від порядку подання документів, наданні практичних рекомендацій для вдосконалення чинного законодавства України та ефективної діяльності органів державної виконавчої влади з метою захисту прав державних службовців.

Висновки. Проведення конкурсних відборів на посади державної служби є складним правовим процесом, який потребує детального вивчення нормативно-правової бази та ознайомлення із практикою застосування. Розгляд особливостей проведення конкурсів на державній службі, аналіз норм чинного законодавства дозволили надати практичні рекомендації для вдосконалення самої процедури проведення конкурсів та полегшення роботи працівників служб управління персоналом.

Ключові слова: державна служба, державний службовець, органи місцевого самоврядування, конкурс, вакантна посада, посадові обов'язки, державний орган, керівник державної служби.

Onyshchuk Svitlana V.,
Doctor of Science in Public Administration,
Associate Professor, Honored Lawyer of Ukraine,
Head of Interregional Department of
National Agency of the State Service
in Chernivtsi, Ivano-Frankivsk and Ternopil Region
ORCID 0000-0002-4072-6565
svikana@meta.ua

FEATURES OF THE COMPETITION FOR THE OCCUPATION OF VACANT POSTS OF PUBLIC SERVICE: LEGAL ASPECTS

Abstract

The purpose of the article is a detailed review of the current legislation on conducting competitive selection for vacant positions in the civil service, highlighting the practice of their application and providing practical recommendations for improving the regulatory framework.

The scientific novelty consists in substantiating the peculiarities of carrying out competitive tests on vacancies in the civil service, starting with the order of submission of documents, providing

practical recommendations for improving the effective legislation of Ukraine and the effective activity of the bodies of state executive power in order to protect the rights of civil servants.

Conclusions. Conduct of competitive selection for civil service positions is a complex legal process, which requires a detailed study of the legal framework and familiarization with the practice of application. Considering the peculiarities of conducting tenders in the civil service, we analyzed the norms of the current legislation, made conclusions and provided practical recommendations for improving the tender procedure itself and facilitating the work of personnel of the personnel management services.

Key words: civil service, civil servant, bodies of local self-government, competition, vacancy, duties, public authority, head of civil service.

Постановка проблеми. У сучасному світі державна служба визнається одним із найважливіших інститутів формування і розвитку державності, від якого залежать функціонування всієї суспільно-політичної системи, вирішення різноманітних завдань і здійснення функцій сучасної держави. Державна служба є визначальною складовою системи державного управління, від результативного та ефективного функціонування якого залежать дотримання конституційних прав і свобод громадян, послідовний і сталий розвиток країни [1, с. 8]. Необхідність модернізації державної служби України і підвищення рівня якості державно-управлінських послуг є важливим завданням на шляху інтеграції українського суспільства до міжнародної спільноти [2, с. 265].

З 1 травня 2016 року у зв'язку з набранням чинності Закону України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 року № 889-VIII [3] конкурс на зайняття вакантної посади державної служби проводиться відповідно до статті 22 цього Закону та Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 25 березня 2016 року № 246 [4].

Таким чином, відповідно до законодавства запроваджуються новації щодо якісних гарантій рівного доступу до державної служби, єдиних підходів до професійної компетентності претендентів на посади, призначення на посади державної служби на основі особистих якостей і досягнень. Адже у більшості демократичних країн конкурс є єдиним можливим способом доступу на публічну службу взагалі і службу в органи місцевого самоврядування зокрема. Винятком є тільки незначна кількість посад з яскраво вираженим політичним характером [1, с. 9].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вступ на державну службу, проходження та звільнення з державної служби розглядаються науковцями при написанні дисертаційних робіт, наукових публікацій, монографій, книг та посібників, оскільки тематика є актуальною та постійно потребує вдосконалення. Що стосується особливостей проведення конкурсних відборів на державній службі, то можна стверджувати, що вони менш досліджені, проте певні напрацювання здійснювалися такими науковцями, як Ващенко К. О., Канавець М. В., Лихач Ю. Ю., Руденко О. М та ін.

Мета статті. Детальний огляд чинного законодавства щодо проведення конкурсних відборів на вакантні посади державної служби, висвітлення практики їх застосування та надання практичних рекомендацій для вдосконалення нормативно-правової бази.

Виклад основного матеріалу. Конкурс на зайняття вакантної посади державної служби – це визначена чинним законодавством процедура проведення конкурсного відбору на вакантну посаду державної служби на основі оцінювання особистих досягнень, знань, умінь і навичок, моральних і ділових якостей кандидатів для належного виконання посадових обов'язків [5, с. 199].

Процедура проведення конкурсу на зайняття вакантної посади державної служби визначена з метою добору осіб, здатних професійно виконувати посадові обов'язки [6, с. 53].

Організація та проведення конкурсу на зайняття вакантної посади державної служби є надзвичайно важливим елементом механізму державного управління розвитком трудового потенціалу на державній службі.

Законодавством кардинально змінено процедуру проведення конкурсних випробу-

вань, починаючи від порядку подання документів. Згідно зі статтею 23 Закону України «Про державну службу» інформація про вакантну посаду державної служби оприлюднюється на офіційних веб-сайтах державного органу, в якому проводиться конкурс, та центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби, тобто Національного агентства України з питань державної служби (НАДС).

Відповідно до пункту 5 Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби рішення про оголошення конкурсу на зайняття вакантної посади державної служби категорій «Б» і «В» приймає керівник державної служби в державному органі. Частиною четвертою статті 23 Закону передбачено, що в оприлюдненому оголошенні про проведення конкурсу зазначаються: найменування і місцезнаходження державного органу; назва посади; посадові обов'язки умови оплати праці; вимоги до професійної компетентності кандидата на посаду; інформація щодо строковості чи безстроковості призначення на посаду; вичерпний перелік документів, необхідних для участі в конкурсі, та строк їх подання; дата і місце проведення конкурсу; прізвище, номер телефону та адреса електронної пошти особи, яка надає додаткову інформацію з питань проведення конкурсу [4].

Згідно зі статтею 25 Закону України «Про державну службу» та пунктом 18 Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби особа, яка виявила бажання взяти участь у конкурсі, подає (особисто або поштою) конкурсній комісії такі документи: копію паспорта громадянина України; письмову заяву про участь у конкурсі із зазначенням основних мотивів до зайняття посади державної служби (за формою згідно з додатком 2 зазначеного Порядку), до якої додається резюме у довільній формі; письмову заяву, в якій повідомляє, що до неї не застосовуються заборони, визначені частиною третьою або четвертою статті 1 Закону України «Про очищення влади» [7], та надає згоду на проходження перевірки та оприлюднення відомостей стосовно неї відповідно до зазначеного Закону або копію довідки встановленої форми про результати такої перевірки; копію (копії) документа (документів)

про освіту; посвідчення атестації щодо вільного володіння державною мовою; заповнену особову картку встановленого зразка; у разі проведення закритого конкурсу – інші документи для підтвердження відповідності умовам конкурсу; декларацію особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, за минулий рік. (Відповідно до частини третьої статті 45 Закону України «Про запобігання корупції» [8] від 16 вересня 2014 року № 1682-VII (зі змінами) та Рішення Національного агентства України з питань запобігання корупції від 10 червня 2016 року № 2, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 15 липня 2016 року за № 958/29088, суб'єкти декларування подають декларацію шляхом заповнення відповідних форм на офіційному веб-сайті Національного агентства з питань запобігання корупції з використанням програмних засобів Єдиного державного реєстру декларацій осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування [9].

Отже, новацією вважається подання декларації за минулий рік особою, яка бажає взяти участь в конкурсному відборі. Правильно трактуючи законодавство, робимо висновок, що щорічна декларація суб'єкта декларування, який припинив діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, та декларація суб'єкта декларування, який є особою, що претендує на зайняття посад, подаються за один і той самий звітний період, а саме – за минулий рік. При поданні особою, яка бажає взяти участь у конкурсі, в установленому порядку до конкурсної комісії декларації, до уваги береться лише звітний період, за який така декларація подається, як того вимагає законодавство без врахування типу поданої декларації. Виходячи із зазначеного, будь-який тип раніше поданої декларації може бути використаний особою, яка бажає взяти участь у конкурсі, при поданні до конкурсної комісії відповідних документів, якщо такою декларацією охоплено необхідний звітний період.

Важливо відзначити, що переможець конкурсу перед призначенням на посаду державної служби теж має обов'язок подати декларацію за минулий рік. Така необхідність у поданні переможцем конкурсу декларації

обумовлена тим, що період, який охоплюється відповідними деклараціями, залежить від часу, коли вони були подані: наприклад, якщо документи для участі в конкурсі були подані у грудні 2017 року, то перша декларація повинна охоплювати попередній 2016 рік; при цьому, якщо рішення про перемогу в конкурсі було ухвалено вже у 2018 році (наприклад, у січні), то друга декларація повинна охоплювати попередній 2017 рік.

Новацією також є те, що особа, яка бажає взяти участь у конкурсі на зайняття вакантної посади державної служби категорії «А» або «Б», подає до конкурсної комісії заяву про відсутність заборгованості зі сплати аліментів на утримання дитини, сукупний розмір якої перевищує суму відповідних платежів за шість місяців з дня пред'явлення виконавчого документа до примусового виконання [3].

Ще одним цікавим правовим аспектом є залучення представників громадськості до роботи в конкурсних комісіях. Згідно із законодавством така норма не є обов'язковою. До складу конкурсних комісій можуть залучатися на конкурсній основі представники громадських об'єднань, що діють згідно із Законом України «Про громадські об'єднання» [10], відповідно до порядку, затвердженого центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби (НАДС). Таким чином, залучення до складу конкурсної комісії представників громадських організацій не є обов'язковим елементом у проведенні конкурсу і здійснюється за рішенням керівника державної служби у державному органі. Але 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 державної служби. Адже, як свідчить практика, важливою умовою успішної реалізації політики держави є участь структур громадського суспільства в управлінні різними сферами суспільного життя. Звичайно, що участь громадськості у формуванні кадрової політики в органах влади дає змогу вести органами виконавчої влади постійний діалог з інститутами громадянського суспільства та забезпечувати повноцінну

участь громадян в управлінні державними справами. Рішення щодо залучення і кількості представників громадських об'єднань до складу конкурсної комісії приймаються керівником державної служби в державному органі. Порядок обрання представників громадських об'єднань до складу конкурсних комісій з відбору осіб на зайняття посад державної служби, затверджений наказом Національного агентства України з питань державної служби від 12.04.2016 року № 76, зареєстрований в Міністерстві юстиції України 30.05.2016 року за № 786/28916, установлює процедуру обрання представників громадських об'єднань до складу конкурсної комісії з відбору осіб на зайняття посад державної служби категорій «Б» та «В» на засадах прозорості та відкритості [11].

Обрання представників громадських об'єднань до складу конкурсної комісії відбувається на конкурсній основі. Документи, які подаються громадським об'єднанням щодо кандидата: рішення керівного органу (для громадського об'єднання) про висунення кандидата до складу конкурсної комісії; заява кандидата про згоду на участь у роботі конкурсної комісії та згода на обробку персональних даних відповідно до законодавства; копія паспорта громадянина України кандидата; автобіографія кандидата, в якій зазначаються прізвище, ім'я та по батькові (у разі наявності), число, місяць, рік народження, громадянство, відомості про освіту, трудову діяльність, посаду, місце роботи, громадську діяльність (у тому числі на виборних посадах), членство у політичних партіях (у тому числі в минулому), відомості про наявність чи відсутність судимості, контактний номер телефону та адреса електронної пошти; копія (копії) документа (документів) про освіту; мотиваційний лист кандидата, в якому зазначаються особисті підстави для участі у роботі конкурсної комісії, а також повідомляється адреса електронної пошти для надсилання повідомлень державним органом [11].

Відбір представників громадських об'єднань до складу конкурсної комісії проводиться на засіданні комітету з відбору представників громадських об'єднань до складу конкурсної комісії.

Щодо включення представників первинних профспілкових організацій до складу конкурсних комісій слід зазначити, що рі-

шення про включення чи невключення їх до такої роботи приймається керівником державної служби в державному органі.

Оскільки є визначеність із залученням представників громадськості та представників первинних профспілкових організацій до роботи в конкурсних комісіях, хотілося б наголосити, що вакантною посада може бути тільки один рік. Якщо протягом року на таку посаду не оголошено конкурс, її автоматично потрібно скоротити. А якщо скороченню підлягає вакантна посада, на яку не оголошено конкурс, тому що працівник перебуває у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, тоді зрозумілим залишається те, що даний працівник все таки залишається в трудових відносинах з державним органом. Відповідно до частини третьої статті 184 Кодексу Законів про працю України – звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років) одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням [12]. Тобто, за державним службовцем, який перебуває у декретній відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, зберігається робоче місце. Також стаття 2 Закону України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 року № 505/96-ВР гарантує, що право на відпустки забезпечується наданням відпустки визначеної тривалості із збереженням на її період місця роботи (посади), заробітної плати (допомоги) у випадках, передбачених цим Законом. Таким чином, тимчасово вакантна посада на період відпустки основного працівника по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, на яку протягом одного року не оголошено конкурс, скороченню не підлягає [13].

Цікавим положенням є збереження за державним службовцем права поворотного прийняття на службу без проведення конкурсу. Отже, державний службовець, якого звільнено на підставі скорочення чисельності або штату державних службовців, ліквідації державного органу, реорганізації державного органу, у разі створення в державному органі, з якого його звільнено, нової посади

чи появи вакантної посади, що відповідає кваліфікації державного службовця, протягом шести місяців з дня звільнення має право поворотного прийняття на службу за його заявою, якщо він був призначений на посаду в цьому органі за результатами конкурсу.

На практиці виникає ряд питань стосовно призначення державного службовця, без проведення конкурсу, на вищу посаду, з якої його попередньо переведено на нижчу внаслідок змін в структурі державного органу, якщо протягом року така посада стає вакантною. Статтею 87 Закону України «Про державну службу» визначено, що державний службовець, якого звільнено на підставі пункту 1 частини першої цієї статті (скорочення чисельності або штату державних службовців, ліквідація державного органу, реорганізація державного органу у разі, коли відсутня можливість пропозиції іншої рівнозначної посади державної служби, а в разі відсутності такої пропозиції – іншої роботи (посади державної служби) у цьому державному органі), у разі створення в державному органі, з якого його звільнено, нової посади чи появи вакантної посади, що відповідає кваліфікації державного службовця, протягом шести місяців з дня звільнення має право повернутися на службу за його заявою, якщо він був призначений на посаду в цьому органі за результатами конкурсу. Переведення державного службовця на вищу посаду державної служби без проведення конкурсу є неправомірним, оскільки даний працівник не був звільнений з підстав, зазначених у частині першій статті 87 Закону України «Про державну службу» [3].

Ще одним важливим правовим аспектом проведення конкурсних відборів є врегулювання питання про можливу участь члена конкурсної комісії в самому конкурсі. Особа, яка є членом Комісії вищого корпусу або членом конкурсної комісії та виявила бажання взяти участь у конкурсі на зайняття вакантної посади державної служби категорії «А» або у конкурсі на зайняття вакантної посади державної служби категорії «Б» або «В» у державному органі, в якому вона працює, повинна повідомити про це голову відповідної комісії. Таке повідомлення рекомендується подати одночасно з поданням відповідних документів для участі у конкурсі. Своєчасне повідомлення зазначеної особи, що переду-

ватиме початку роботи Комісії вищого корпусу або конкурсної комісії з відбору кандидатів на зайняття конкретної посади державної служби, включаючи прийняття рішення про залучення експертів, розроблення та затвердження ситуаційних завдань, а також підготовку комісії до проведення співбесіди із кандидатами, забезпечить дотримання принципів рівного доступу, доброчесності, ефективного і справедливого процесу відбору при проведенні такого конкурсу. Відповідно така особа не бере участь у роботі Комісії вищого корпусу або конкурсної комісії.

Також необхідно згадати ще одну загальну вимогу до осіб, які претендують на вступ на державну службу – це вільне володіння державною мовою. Нормами статті 25 Закону України «Про державну службу» [3] визначено, що особа, яка бажає взяти участь у конкурсі, зокрема має подати посвідчення атестації щодо вільного володіння державною мовою. Відповідно до пункту 2 Порядку атестації осіб, які претендують на вступ на державну службу, щодо вільного володіння державною мовою, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 26 квітня 2017 року № 301, атестація – це оцінювання рівня вільного володіння державною мовою особами, які претендують на зайняття посади державної служби, відповідно до вимог щодо рівня мовної та комунікативної компетентностей. Учасником атестації є особа, яка претендує на зайняття посади державної служби та зареєструвалася для проходження атестації в установленому порядку. Атестація щодо вільного володіння державною мовою проводиться в уповноважених вищих навчальних закладах – вищих навчальних закладах, які відповідно до ліцензії здійснюють підготовку здобувачів вищої освіти в галузі знань «Публічне управління та адміністрування» [14].

Зупинитися окремо слід і на процедурі оскарження проведення конкурсних відборів. Відповідно до статті 28 Закону України «Про державну службу» [3] та пункту 66 Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 25 березня 2016 року № 246 [4], учасник конкурсу, який не пройшов конкурсний відбір, має право оскаржити рішення конкурсної комісії.

Оскаржити рішення конкурсної комісії можна: щодо конкурсу на зайняття вакант-

ної посади державної служби категорії «А» – до суду; щодо конкурсу на зайняття вакантної посади державної служби категорій «Б» і «В» – до центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби, тобто до НАДС, або до суду [3].

Скарга на рішення конкурсної комісії подається не пізніше ніж через 10 календарних днів з дня отримання письмового повідомлення про результати конкурсу. Учасник конкурсу, який оскаржує рішення конкурсної комісії, зобов'язаний повідомити про це відповідну конкурсну комісію з наданням копії скарги. Про результати розгляду скарги НАДС повідомляє учасника конкурсу, який подав скаргу, не пізніше 14 календарних днів з дня надходження скарги та, в разі встановлення факту порушення, направляє керівнику державної служби в державному органі, в якому проводився конкурс, обов'язкову для виконання вимогу про скасування результатів конкурсу.

Відповідно до статті 30 Закону України «Про державну службу» [3] та пунктів 64 та 67 Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби [4] рішення конкурсної комісії стосовно переможця конкурсу та другого за результатами конкурсу кандидата на посади державної служби скасовується та проводиться повторний конкурс у разі: встановлення факту порушення умов конкурсу під час його проведення, яке могло вплинути на його результати; якщо за результатами конкурсу не визначено кандидата на зайняття вакантної посади; виявлення за результатами спеціальної перевірки обмежень щодо вступу на державну службу переможця конкурсу та відсутності другого за результатами конкурсу кандидата на зайняття вакантної посади державної служби; незгоди переможця конкурсу з рішенням про встановлення випробування під час призначення на посаду державної служби вперше; відмови особи, призначеної на посаду державної служби вперше, від складення Присяги державного службовця, якщо конкурсною комісією не визначено другого за результатами конкурсу кандидата на зайняття вакантної посади державної служби. Повторний конкурс проводиться у порядку, визначеному для проведення конкурсу. Водночас відповідно до статей 35 та 36 Закону України «Про

державну службу» [3] передбачено, що у разі незгоди особи з рішенням про встановлення випробування або відмови особи від складення Присяги державного службовця застосовується відкладене право другого за результатами конкурсу кандидата на зайняття вакантної посади державної служби.

Висновок. Проведення конкурсних відборів на посади державної служби є складним правовим процесом, який потребує детального вивчення нормативно-правової бази та ознайомлення із практикою застосування. Розглядаючи особливості проведення конкурсів на державній службі, ми аналізували норми чинного законодавства, здійснювали висновки та надавали практичні рекомендації для вдосконалення самої процедури проведення конкурсів та полегшення роботи працівників служб управління персоналом. Оскільки обсяг наукової статті не дозволяє повністю висвітлити всі правові аспекти проведення конкурсу на зайняття вакантної посади державної служби, вважаємо необхідним розвивати дану тематику в наступних наукових публікаціях.

Список використаних джерел:

1. Онищук С. В. Практика застосування Закону України «Про державну службу»: практичний посібник. Івано-Франківськ, 2017. 182 с.
2. Руденко О. Можливості використання нових технологій сучасного менеджменту в державному управлінні. *Менеджмент у XXI столітті: розвиток організацій та управління персоналом*: матеріали щоріч. наук.-практ. конф. (м. Львів, 16 квіт. 2004 р.): у 2 ч. / за заг. ред. А. О. Чемериса. Львів: ЛРІДУ НАДУ, 2004. Ч. 2. С. 264–267.
3. Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 4.
4. Про затвердження Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби: Постанова Кабінету Міністрів України від 25 березня 2016 р. № 246. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/246-2016-%D0%BF> (Дата звернення: 10.05.2019).
5. Науково-практичний коментар до Закону України «Про державну службу» / ред. кол.: К. О. Ващенко, І. Б. Коліушко, В. П. Тимошук, В. А. Дерезь (відп.ред.). К.: ФОП Москаленко О. М., 2017. 796 с.
6. Реформа державної служби у питаннях та відповідях: практичний посібник для керівників служб управління персоналом / [М. Канавець (кер. авт. колективу), Ю. Лихач, А. Кукуля, І. Рошин, О. Романюк, А. Астапов; за заг. ред. К. Ващенко]. К.: Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу, 2016. 176 с.
7. Про очищення влади: Закон України від 16 вересня 2014 р. № 1682-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1682-18> (Дата звернення: 10.05.2019).
8. Про запобігання корупції: Закон України від 14 жовтня 2014 р. № 1700-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18> (Дата звернення: 10.05.2019).
9. Про початок роботи системи подання та оприлюднення декларацій осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування: Рішення Національного агентства з питань запобігання корупції від 10.06.2016 р. № 2. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0958-16> (Дата звернення: 10.05.2019).
10. Про громадські об'єднання: Закон України від 22 березня 2012 р. № 4572-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4572-17> (Дата звернення: 10.05.2019).
11. Про затвердження Порядку обрання представників громадських об'єднань до складу конкурсних комісій з відбору осіб на зайняття посад державної служби: Наказ Національного агентства України з питань державної служби від 12.04.2016 р. № 76. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0786-16> (Дата звернення: 10.05.2019).
12. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (Дата звернення: 10.05.2019).
13. Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР. URL: <https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80> (Дата звернення: 10.05.2019).
14. Про організацію проведення атестації осіб, які претендують на вступ на державну службу, щодо вільного володіння державною мовою: Постанова Кабінету Міністрів України від 26 квітня 2017 р. № 301 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/301-2017-%D0%BF> (Дата звернення: 10.05.2019).

References:

1. Onyshchuk, S. V. (2017). *Praktyka zastosuvannja Zakonu Ukraïny «Pro derzhavnu sluzhbu»: praktychnyj posibnyk* [Practice of application of the Law of Ukraine «On Civil Service»: a practical guide]. Ivano-Frankivs'k [in Ukrainian].

2. Rudenko, O. (2004). *Mozhlyvosti vykorystannja novyh tehnologij suchasno-go menezhmentu v derzhavnomu upravlinni* [The mobility of new technologies of important management in the state administration]. *Menezhment u HHI stolitti: rozvytok organizacij ta upravlinnja personalom: materialy shhorich. nauk.-prakt. konf.* (Lviv, 16.04.2004): u 2 ch. Ch. 2. (pp. 264–267) / za zag. red. A. O. Chemerysa. Lviv: LRIDU NADU [in Ukrainian].

3. Verkhovna Rada Ukrainy. (2015). *Pro derzhavnu sluzhbu* [On the civil service]: Zakon Ukrainy № 889-VIII. *Vidomosti Verhovnoyi Rady Ukrainy*, 2016, 4 [in Ukrainian].

4. Cabinet of Ministers of Ukraine. (2016). *Pro zatverdzhennja Porjadku provedennja konkursu na zajnjattja posad derzhavnoyi sluzhby* [On Approval of the Procedure for conducting a competition for the employment of civil service positions]: Postanova № 246. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/246-2016-%D0%BF> (Last accessed: 10.05.2019) [in Ukrainian].

5. *Naukovo-praktychnyj komentar do Zakonu Ukrainy «Pro derzhavnu sluzhbu»* [Scientific and Practical Commentary to the Law of Ukraine «On Civil Service»]. (2017). / red. kol.: K. O. Vashhenko, I. B. Koliushko, V. P. Tymoshhuk, V. A. Derets (vidp. red.). Kyiv: FOP Moskalenko O. M. [in Ukrainian].

6. *Reforma derzhavnoyi sluzhby u pytannjah ta vidpovidjah: praktychnyj posibnyk dlja kerivnykiv sluzhb upravlinnja personalom* [Civil Service Reforms on Questions and Answers: A Practical Guide to HR Managers]. (2016). / [M. Kanavets (ker. avt. kolektyvu), Ju. Lyhach, A. Kukulja, I. Roshhyn, O. Romanjuk, A. Astapov; za zag. red. K. Vashhenka]. Kyiv: Centr adaptacii derzhavnoyi sluzhby do standartiv Jevropejs'kogo Sojuzu [in Ukrainian].

7. Verkhovna Rada Ukrainy. (2014). *Pro ochyshhennja vlady* [On purification of power]: Zakon Ukrayiny № 1682-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1682-18> (Last accessed: 10.05.2019) [in Ukrainian].

8. Verkhovna Rada Ukrainy. (2014). *Pro zapobigannja korupcii* [On Prevention of

Corruption]: Zakon Ukrainy № 1700-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18> (Last accessed: 10.05.2019) [in Ukrainian].

9. Nacional'ne agentstvo z pytan' zapobigannja korupcii. (2016). *Pro pochatok roboty systemy podannja ta opryljudnennja deklaracij osib, upovnovazhenyh na vykonannja funkcij derzhavy abo miscevogo samovrjaduvannja* [On the commencement of the system of submission and disclosure of declarations of persons authorized to perform functions of the state or local government]: Rishennja № 2. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0958-16> (Last accessed: 10.05.2019) [in Ukrainian].

10. Verkhovna Rada Ukrainy. (2012). *Pro gromads'ki ob'jednannja* [On public associations]: Zakon Ukrainy № 4572-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4572-17> (Last accessed: 10.05.2019) [in Ukrainian].

11. Nacional'ne agentstvo Ukrainy z pytan' derzhavnoyi sluzhby. (2016). *Pro zatverdzhennja Porjadku obrannja predstavnykiv gromads'kyh ob'jednan' do skladu konkursnyh komisij z vidboru osib na zajnjattja posad derzhavnoyi sluzhby* [On Approval of the Procedure for the Election of Representatives of Public Associations to the Contest Commissions for Selection of Persons for Employment in the Civil Service]: Nakaz № 76. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0786-16> (Last accessed: 10.05.2019) [in Ukrainian].

12. Kodeks zakoniv pro pracju URSR [The Code of Labor Laws URSR]. (1971). Zakon Ukrainy № 322-VIII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (Last accessed: 10.05.2019) [in Ukrainian].

13. Verkhovna Rada Ukrainy. (1996). *Pro vidpustky* [On vacations]: Zakon Ukrainy № 504/96-BP. URL: <https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80> (Last accessed: 10.05.2019) [in Ukrainian].

14. Kabinet Ministriv Ukrainy. (2017). *Pro organizaciju provedennja atestacii osib, jaki pretendujut' na vstup na derzhavnu sluzhbu, shhodo vil'nogo volodinnja derzhavnoju movoju* [On the organization of certification of persons applying for admission to the civil service, concerning the free possession of the state language]: Postanova № 301. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/301-2017-%D0%BF> (Last accessed: 10.05.2019) [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції 30 квітня 2019 р.