

ДОНЧЕНКО В. В.,
студентка II курсу магістратури
(Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого)

ЛЯЛЮК О. Ю.,
кандидат юридичних наук,
доцент кафедри державного будівництва
(Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого)

УДК 342.1

DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2020.1-1.6>

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

У статті зосереджено увагу на проблемах правового забезпечення професіоналізації служби в органах місцевого самоврядування України. Визначено основні напрями підвищення ефективності муніципального управління. Визначено нормативно-правові акти, які здійснюють правове регулювання підготовки кадрів в органах місцевого самоврядування. Проаналізовано законопроект Про внесення змін до Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» № 1223 від 02.09.2019 року, який має на меті забезпечити системне оновлення Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування», що сприятиме побудові в Україні професійної та ефективної служби в органах місцевого самоврядування з урахуванням кращих міжнародних практик та національного досвіду. Проаналізовано Розпорядження КМУ «Про схвалення Концепції реформування системи підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад» № 1198-р від 28.11.2011 року та Постанову КМУ «Про затвердження Положення про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування» від 07.07.2010 року № 564, що регулюють відносини з підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування. Розглянуто Доповідь НАДС 2019 року щодо стану системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їхніх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад. Досліджено питання невідповідності фахової підготовки посадових осіб органів місцевого самоврядування України сучасним вимогам та роз'яснено причини. У підсумках наведено пропозиції щодо вдосконалення та унормування проблемних питань, які окреслені в статті, що заважають модернізувати українську систему місцевого самоврядування, вдосконалити кваліфікаційний рівень посадових осіб органів місцевого самоврядування, визначити умови оплати праці та забезпечити мотивацією службовців.

Ключові слова: *правове регулювання професіоналізму, професіоналізм кадрів, професіоналізація, модернізація муніципальної служби, підвищення кваліфікації, компетентність.*



Donchenko V. V., Lyalyuk O. Yu. Legal regulation of training in local self-government bodies

The article focuses on the problems of legal support for professionalization of service in local self-government bodies of Ukraine. The main directions of increase of efficiency of municipal management are defined. The legal acts that regulate the training of personnel in local self-government bodies have been determined. The bill On Amendments to the Law of Ukraine "On Service in Local Authorities" № 1223 of 02.09.2019, aimed at providing a systematic update of the Law of Ukraine "On Service in Local Authorities", which will facilitate the construction of a professional and efficient Ukraine, is analyzed local government services based on international best practices and national experience. The CMU Ordinance "On Approving the Concept of Reforming the Training System of Civil Servants, Officials of Local Self-Government and Deputies of Local Councils" №1198-p of 28.11.2011, and the CMU Resolution «On Approving the Regulations on the System of Training, Retraining and Professional Development of the State officials and officials of local self-government» №564 of 07.07.2010, regulating the relations with the qualification of civil servants and officials of local self-government bodies. The National Agency of Ukraine for Civil Service 2019 Report on the status of the system of vocational training of civil servants, heads of local state administrations, their first deputies and deputies, officials of local self-government, deputies of local councils was considered. The question of the mismatch of professional training of officials of local self-government bodies of Ukraine was investigated and the reasons were explained. The results of the article provide suggestions for improving and normalizing the problematic issues, which outlined in the article hinder the modernization of the Ukrainian system of local self-government, improve the qualification level of officials of local self-government bodies, determine the conditions of remuneration and provide motivation for employees.

Key words: *professional development, professionalism of personnel, professionalization, service modernization, professional development, competence.*

Вступ. В Україні закладено конституційні засади місцевого самоврядування, ратифіковано Європейську хартію місцевого самоврядування, прийнято ряд базових нормативно-правових актів, які створюють правові та фінансові основи діяльності місцевого самоврядування.

Система місцевого самоврядування сьогодні певною мірою не задовольняє потреб суспільства, оскільки функціонування органів місцевого самоврядування у більшості територіальних громад не забезпечує створення і підтримку сприятливого життєвого середовища, необхідного для всебічного розвитку людини, її самореалізації, захисту її прав, надання населенню високоякісних і доступних адміністративних, соціальних та інших послуг.

На даний час ефективного та швидкого розв'язання потребує одна з таких проблем, як зниження рівня професіоналізму посадових осіб місцевого самоврядування, зокрема внаслідок низької конкурентоспроможності органів місцевого самоврядування на ринку праці, що призводить до низької ефективності управлінських рішень.

Постановка завдання. Мета статті – дослідження проблем правового регулювання професіоналізації служби в органах місцевого самоврядування України та визначення напрямів модернізації служби в органах місцевого самоврядування.

Результати дослідження. Становлення служби в органах місцевого самоврядування відбувається в умовах зміни парадигми суспільного розвитку. У зв'язку з цим актуалізується значення особистісного фактора, наукових знань, компетентності, професіоналізму кадрів органів місцевого самоврядування. Дослідженням проблеми правового регулювання підготовки кадрів для органів місцевого самоврядування займалися такі науковці, як О.Я. Окіс,



Н.А. Липовська, М. Сунгуровський, С.М. Серьогіна, К. Ващенко, В. Купрій, В. Чмига, Т. Токарчук, Л. Рикова, Ю. Вернигор, О.В. Турчинов, Є.В. Охотський, С.В. Шекшня, Є.І. Бородин, Н.В. Янюк та інші, які переважно розглядали дане питання не з правової площини, а з точки зору науки управління.

Ефективність місцевого самоврядування залежить від людського ресурсного забезпечення, що потребує відповідної роботи з кадрами. Даний організаційний метод являє собою планований і контролюючий процес, спрямований на підвищення кваліфікаційного рівня посадових осіб місцевого самоврядування.

Одним із головних напрямів підвищення ефективності служби в органах місцевого самоврядування є професійний розвиток посадових осіб органів місцевого самоврядування. Уріє Мустафаєва, розглядаючи деякі наукові підходи до поняття професійного розвитку, у своїй статті щодо питання професійного розвитку працівників органів місцевого самоврядування зазначила декілька думок науковців з даного питання. О. Турчинов у своїй монографії щодо питань кадрової політики трактує дане поняття як процес зміни професійних якостей персоналу, структури його професійного досвіду за допомогою відповідних принципів, правових основ, методів, технологій, процедур. С.В. Шекшня розглядає професійний розвиток як процес підготовки співробітника до виконання нових для нього виробничих функцій, обіймання нових посад, вирішення нових завдань, тобто розвиток нових компетенцій. Є.В. Охотський вважає, що професійний розвиток «полягає у формуванні й постійному збагаченні у фахівців якостей, професійних знань, навичок, умінь, що необхідні їм для ефективного виконання своїх посадових функцій, прав і обов'язків» [1, с. 58].

Підвищення ефективності місцевого самоврядування нині для України є одним із найважливіших завдань реформування і вдосконалення системи публічного управління. Розв'язання цієї проблеми пов'язано із забезпеченням органів місцевого самоврядування професійними посадовими особами, які мають спеціальну підготовку не лише у сфері вузької спеціалізації, але й широкий спектр знань у галузі організації і здійснення муніципальної влади.

О.Я. Окіс визначає професіоналізм персоналу органів місцевого самоврядування як досконале знання своєї справи і найбільш конструктивне здійснення своєї службової діяльності. Високий професіоналізм органів місцевого самоврядування можна розглядати як інтегровану категорію, якісний розмір здібностей, які реалізуються на практиці, що дозволяє ефективно здійснювати покладені на них функції і завдання [2, с. 197].

У свою чергу Н.А. Липовська визначає професіоналізм як глибоке і всебічне знання й володіння практичними навичками в певній галузі суспільно корисної діяльності. Підготовлена особа володіє комплексом спеціальних знань і відповідних умінь, набутих у результаті поглибленого і спеціального досвіду роботи [3, с. 16].

Слід погодитися з Н.А. Липовською, що професіоналізм не може і не повинен бути статичним, раз і назавжди встановленим. Він постійно збагачується, вдосконалюється як соціально-управлінська категорія. Вимоги до сучасного професіоналізму мають бути розраховані на перспективу. Однак він має набути й ознаки правової категорії, де розробка низки нормативно-правових актів має врегулювати і, зокрема, забезпечити фінансову підтримку держави на рівні бюджетної програми, спрямованої на підвищення кваліфікації всіх категорій осіб, залучених у систему управління, та збільшити витрати бюджету на підготовку посадових осіб органів місцевого самоврядування.

Варто зазначити, що в сучасних українських реаліях не виконується в повному обсязі ст. 6 Європейської хартії місцевого самоврядування, яка передбачає: «Умови служби найманих працівників органів місцевого самоврядування повинні дозволяти добір висококваліфікованого персоналу з урахуванням особистих якостей та компетентності; для цього забезпечуються належні можливості професійної підготовки, винагороди та просування по службі» [4].

На нашу думку, вказана норма повинна впроваджувати в систему органів місцевого самоврядування всі визначені в ній умови і наділяти посадових осіб органів місцевого самоврядування реальними, а не октройованими повноваженнями, які можуть забезпечити



ефективне і близьке до громадянина управління та надання і здійснення професійних послуг кваліфікованими кадрами.

Загальні засади правового регулювання кадрових питань закладені в Законі України «Про службу в органах місцевого самоврядування» [5], де професіоналізм, компетентність, відданість справі виділяються як одні з основних принципів службової діяльності. Цей Закон регулює правові, організаційні, матеріальні та соціальні умови реалізації громадянами України права на службу в органах місцевого самоврядування, визначає загальні засади діяльності посадових осіб місцевого самоврядування, їхній правовий статус, порядок та правові гарантії перебування на службі в органах місцевого самоврядування.

Проте актуальним є розроблення нормативно-правових актів, які дозволять вирішити проблеми професійного розвитку в процесі підготовки кадрів для органів місцевого самоврядування.

Поряд із Законом України «Про службу в органах місцевого самоврядування» прийнято важливі постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Типового положення про проведення атестації посадових осіб місцевого самоврядування» від 26.10.2001 р. № 1440 [6], «Про віднесення посад органів місцевого самоврядування до відповідних категорій посад» від 26.10.2001 р. № 1441 [7] тощо.

На підвищення професіоналізму та компетентності посадових осіб місцевого самоврядування спрямовано низку заходів із реалізації Концепції державної регіональної політики, Програм державної підтримки розвитку місцевого самоврядування, затверджених відповідними указами Глави держави. Інакше кажучи, дієвість кадрів органів місцевого самоврядування залежить від рівня їхньої професійної підготовки, що впливає на рівень послуг, які пропонуються населенню.

Помітну роль у системі підзаконних нормативно-правових актів, що регулюють відносини з підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування, займають акти уряду України, а саме: Розпорядження КМУ «Про схвалення Концепції реформування системи підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад» № 1198-р від 28.11.2011 р. [8], Постанова КМУ «Про затвердження Положення про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування» від 07.07.2010 р. № 564 [9].

02.09.2019 року було подано до парламенту законопроект Про внесення змін до Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» № 1223 [10], який має на меті забезпечити системне оновлення чинного Закону, що сприятиме побудові в Україні професійної та ефективної служби в органах місцевого самоврядування з урахуванням кращих міжнародних практик та національного досвіду. Його прийняття та реалізація дозволить забезпечити мінімум утручання в діяльність органів місцевого самоврядування виконавчої влади, зокрема, підзаконні нормативно-правові акти з питань служби в органах місцевого самоврядування, які наразі видає КМУ, будуть прийматися місцевими радами. Крім того, він дозволить підвищити спроможність громад: створити привабливі умови праці та конкурентну заробітну плату, а отже, залучати та зберігати на службі висококваліфікованих працівників; залучати професіоналів на керівні посади; позбутися політичної упередженості службовців; приймати на посади лише за результатами відкритого конкурсу (крім виборних посадових осіб).

На наш погляд, позитивним кроком, відображеним у законопроекті, стане запровадження в обов'язковому порядку в усіх органах місцевого самоврядування посади керуючого справами як найвищого службовця місцевого самоврядування. Таким чином, до його обов'язків будуть відноситись практично всі кадрові питання, що значно підвищить прозорість добору службовців та їх якість.

Важливо, що законопроект запроваджує прозору систему оплати праці та позбавляє органи місцевого самоврядування від прямого втручання КМУ з цих питань.

Однією з проблем, яка потребує нагального вирішення, є надання більшої самостійності органам місцевого самоврядування у залученні професійних кадрів та визначення умов



оплати праці останніх, оскільки відсутність кадрів – «високопрофесійних службовців» – у свою чергу призводить до низької якості виконання завдань та їхніх посадових обов'язків. Із цього приводу слушно висловився М. Сунгуровський, який відмітив, що «у зв'язку з неспроможністю органів місцевого самоврядування забезпечити надання якісних публічних послуг населенню, місцеві органи виконавчої влади, зокрема місцеві державні адміністрації, виконують не властиві для них функції, що призводить до фактичного прямого втручання державної влади у справи об'єднаних територіальних громад всупереч законам України, міжнародним нормативно-правовим актам, відповідно до яких таке втручання забороняється [11, с. 39].

Актуалізується на сьогодні й питання залучення державних службовців до управління в системі місцевого самоврядування. На думку Є.І. Бородіна, питання про перехід державних службовців в органи місцевого самоврядування набуло свого практичного значення тоді, коли в процесі децентралізаційних реформ органи місцевого самоврядування стали отримувати нові повноваження (у сфері архітектурно-будівельного контролю та містобудівної політики, реєстрації нерухомості, бізнесу та місця проживання, у сфері контролю за додержанням законодавства про працю та зайнятість населення). Підготовлені фахівці із зазначених питань до того часу працювали на посадах державної служби в територіальних органах центральних органів виконавчої влади, що створювало умови для їх використання як персоналу органів місцевого самоврядування» [12, с. 29]. Вважаємо такий підхід сумнівним, оскільки для державного службовця головним є виконання рішень державної влади, а для муніципального службовця – забезпечення потреб громади. На наш погляд, зазначена дискусія не має під собою належного підґрунтя. Подальші кроки у впровадженні реформи децентралізації в Україні мають спиратися на загальні концептуальні підходи в межах держави та конкретні плани дій у кожній територіальній громаді щодо використання наявного кадрового ресурсу публічної служби в нових умовах.

У 2019 році Національне агентство України з питань державної служби (НАДС) підготувало Доповідь щодо стану системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їхніх перших заступників і заступників посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад. Цей документ містить інформацію, підготовлену в межах Дослідження навчальних потреб представників органів місцевого самоврядування в Україні, яке разом зі своїми партнерами здійснила Програма Ради Європи «Децентралізація і реформа місцевого самоврядування в Україні». Згідно із цим документом пропозиція на ринку навчальних послуг для органів місцевого самоврядування сьогодні є досить широкою. Пункт 3 Постанови КМУ від 6 лютого 2019 року № 106 [16] рекомендує «органам місцевого самоврядування під час складання і затвердження відповідних місцевих бюджетів передбачати, починаючи з 2020 року, видатки на підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування у розмірі не менше ніж 2 відсотки фонду оплати праці».

Згідно зі статистикою, 74% органів місцевого самоврядування заклали у своєму бюджеті на 2018 рік кошти на професійне навчання працівників. Середня сума цих коштів становить по Україні 31 тис. грн. на громаду. Отже, є навчальна пропозиція та законодавчо закріплені фінансові можливості скористатися нею» [13, с. 128].

Особливо актуалізуються питання професійного навчання в процесі реформи децентралізації як передумови успішної реалізації зростаючого обсягу функцій і повноважень місцевого самоврядування. Для його реалізації важливо забезпечити необхідну правову основу.

Аналіз статистики, зібраної в процесі реалізації Програми Ради Європи «Децентралізація і реформа місцевого самоврядування в Україні», показує:

1. Керівники ОТГ вважають топ-темами для підвищення своєї кваліфікації: (а) місцевий економічний розвиток (46.0%); (б) управління проектами (32.1%); (в) управління фінансовими ресурсами (28.0%); (г) планування і реалізацію інфраструктурних проектів (23.4%); (д) стратегічне планування (20.7%).

2. Інші респонденти актуальними напрямками називали: (а) місцевий публічний транспорт і дороги місцевого значення (36.4%); (б) захист навколишнього середовища (26,9%); (в) управління водними ресурсами та управління твердими відходами (24%).



3. 50.3% опитаних вважають, що проблеми в діяльності органу місцевого самоврядування ОТГ спричиняються недостатнім рівнем знань працівників.

В умовах глобалізації кадровий потенціал стає головним визначальним чинником забезпечення функціонування суспільно-політичних та соціально-економічних сфер життєдіяльності будь-якої країни. Розвиток нових, передусім інформаційних, технологій зумовив швидке старіння знань і професійних навичок і, як наслідок, загострив проблему якості освіти. І це питання є актуальним насамперед для сфери місцевого самоврядування.

Невідповідність фахової підготовки посадових осіб органів місцевого самоврядування України сучасним вимогам можна пояснити таким:

1. Недосконалість українського законодавства, що містить вимоги до осіб, які претендують на зайняття посад в органах місцевого самоврядування. Так, для зайняття посади в органах місцевого самоврядування досить відповідати таким вимогам, як: громадянство; освітньо-кваліфікаційний рівень – «бакалавр» або «магістр»; освіта – «повна вища»; відсутність судимостей; обмеження щодо здійснення підприємницької діяльності; вікові межі. Конкурсний відбір, який проходять кандидати, не завжди може виявити їхній професійний рівень, якого може бути недостатньо, щоб діяти в сучасних умовах. Проведення так званої «спеціальної перевірки» жодним чином не виявляє професійні якості посадовця.

2. Низький рівень оплати праці в органах місцевого самоврядування. Окрім цього, кар'єрне зростання майже не залежить від професійного рівня службовця. Підвищення оплати праці посадовців місцевого самоврядування мало обговорюється на офіційному рівні, за виключенням постанови КМУ від 24.06.2016 року № 386 «Про внесення зміни до пункту 1 постанови Кабінету Міністрів України від 9 березня 2006 року № 268» [14], де йдеться про оплату праці органів місцевого самоврядування об'єднаної територіальної громади. Офіційних роз'яснень щодо заробітної плати посадових осіб міських, селищних, сільських рад, які не об'єдналися, та районних рад майже немає. Тому слід погодитись із думкою Н.В. Янюка, що хоча Закон «Про службу в органах місцевого самоврядування» і заклав її основу, однак практика показала, що цього виявилось недостатньо, аби сформувати професійну службу. Назріла необхідність оновлення законодавства в названій сфері [15, с. 98].

3. Система і програми перепідготовки та підвищення кваліфікації посадових осіб органів місцевого самоврядування, на відміну від європейських, не враховують нагальних проблем, мають узагальнений характер, не розробляються відповідно до потреб замовника (окремо взятого органу місцевого самоврядування). Принциповим моментом у підготовці службовців, наприклад у Польщі, є їх спрямованість на практичну діяльність і постійну взаємодію з різноманітними органами влади різних рівнів та різних країн.

Майже всі вищенаведені проблемні питання заважають модернізувати українську систему місцевого самоврядування, вдосконалити кваліфікаційний рівень її посадових осіб, визначити умови оплати праці та забезпечити мотивацією службовців.

Вважаємо, більшість із вказаних проблемних питань можна вирішити завдяки відповідному нормативно-правовому регулюванню, а саме:

1. Закон України «Про місцеве самоврядування в Україні» [17] потребує внесення змін і доповнень, що стосуються:

1.1. Перегляду та змін у переліку власних та делегованих повноважень;

1.2. Внесення прямого дозволу органів місцевого самоврядування України виступати повноправними суб'єктами міжнародного співробітництва з метою впровадження спільних проєктів у різних сферах, укладати відповідні угоди з іноземними партнерами, але з урахуванням особливостей національного законодавства.

2. Прийняти новий Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування».

2.1. Передбачити механізми, що забезпечать умови для сучасної професійної підготовки, вмотивованість посадових осіб органів місцевого самоврядування, їхнє кар'єрне зростання, вирішення соціально-побутових проблем у відповідних адміністративно-територіальних одиницях;



2.2. Визначити чіткі вимоги до спеціалізації освіти під час прийняття на службу в органи місцевого самоврядування, з урахуванням специфічності сфер діяльності цих структур і з урахуванням статусу місцевих рад.

3. На законодавчому рівні необхідно внести норми, що дозволять зробити застосування проектної методології обов'язковою для органів місцевого самоврядування.

4. Бюджетний Кодекс України необхідно доповнити нормами, що дозволять органам місцевого самоврядування одержувати та використовувати додаткові кошти різноманітних європейських фондів та програм для вирішення регіональних та місцевих питань.

Висновки. Кадрова служба органів місцевого самоврядування досі обмежується виконавчими та контролюючими функціями. Здебільшого на відповідальні посади керівників структурних підрозділів органів місцевого самоврядування та керівників служб управління персоналом призначаються особи без професійної компетентності, необхідних професійних якостей, досвіду, професійного потенціалу та мотивації.

Ще у 2016 році Рада Європи зазначала, що професіоналізація служби в органах місцевого самоврядування є важливою запорукою успіху процесу децентралізації, і з того часу послідовно підтримувала зусилля України, спрямовані на ухвалення оновленого законодавства в цій сфері. На наш погляд, важливо впровадити рівний доступ до служби в органах місцевого самоврядування виключно на основі професійної компетентності та забезпечити безперервне професійне навчання службовців місцевого самоврядування.

Список використаних джерел:

1. Мустафасва У. Професійний розвиток працівників органів місцевого самоврядування. *Збірник наукових праць Національної академії державного управління при Президенті України*. 2010. Вип. 1. С. 57–65. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpnadu_2010_1_8

2. Окіс О.Я. Проблеми професійного розвитку державних службовців. *Актуальні проблеми державного управління* : зб. наук. пр. ; редкол. : В.В. Корженко (голов. ред.) та ін. Харків : ХарПІ НАДУ «Магістр», 2009. № 1 (35). С. 195–204.

3. Реформування професійного навчання державних службовців в Україні: проблеми та перспективи : монографія / С.М. Серьогін та ін. Київ : НАДУ, 2013. 112 с.

4. Європейська хартія місцевого самоврядування. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_036

5. Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2493-14>

6. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Типового положення про проведення атестації посадових осіб місцевого самоврядування» від 26.10.2001 р. № 1440. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1440-2001-p>

7. Постанова Кабінету Міністрів України «Про віднесення посад органів місцевого самоврядування до відповідних категорій посад» від 26.10.2001 р. № 1441. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/view/KP011441>

8. Розпорядження КМУ «Про схвалення Концепції реформування системи підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад» № 1198-р від 28.11.2011 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1198-2011-p>

9. Постанова Кабінету Міністрів України від 07.07.2010 року № 564 Про затвердження Положення про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npras/243532378>

10. Закон України Про внесення змін до Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» від 02.09.2019 року № 1223. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/Л100309А.html

11. Порівняльний аналіз позицій влади і громадян України з питань забезпечення безпеки громад під час децентралізації влади та реформування місцевого самоврядування /



М. Сунгуровський (керівник проекту) та ін. Київ : Заповіт, 2018. 60 с. URL: http://razumkov.org.ua/uploads/article/2018_poriv_analiz_pozycii_vlady.pdf

12. Теорія та практика публічної служби : матеріали наук.-практ. конф., Дніпро, 21 грудня 2018 р. / за заг. ред. С.М. Серьогіна. Дніпро : ДРІДУ НАДУ, 2018. 265 с. URL: http://dridu.dp.ua/konf/konf_dridu/2018_12_21_material_dums.pdf

13. Стан системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад : доповідь / К. Ващенко (кер. авт. колективу) та ін. ; за заг. ред. К. Ващенко. Київ : Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу, 2019. 140 с. URL: https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/професійне%20навчання/preview_2019-07-16_block_dopovid_170x240.pdf

14. Постанова Кабінету Міністрів України від 24.06.2016 року № 386 «Про внесення зміни до пункту 1 постанови Кабінету Міністрів України від 9 березня 2006 року № 268. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/386-2016-p>

15. Янюк Н.В. Законодавство про службу в органах місцевого самоврядування: позиції з удосконалення. URL: file:///C:/downloads/Chkur_2015_4_23.pdf

16. Постанова Кабінету Міністрів України від 6 лютого 2019 р. № 106 Про затвердження Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/106-2019-p>

17. Закон України «Про місцеве самоврядування в Україні». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/280/97-вр>

ZABOKRYTSKYI I. I.,
Candidate of Juridical Sciences (PhD),
Associate Professor of the Department
of Constitutional and International law
(*Institute of Law, Psychology and
Innovative Education*
of Lviv Polytechnic National University)

UDC 340

DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2020.1-1.7>

EUROPEAN INTEGRATION OF UKRAINE IN THE CONTEXT OF TRANSNATIONALIZATION OF MODERN CONSTITUTIONALISM

The article analyzes the European integration of Ukraine in the context of transnationalization of modern constitutionalism. It is concluded that there has been an increase in European integration processes in Ukraine since 2014, which is connected with the signing of the Association Agreement between Ukraine and the European Union. We can distinguish the following areas in which the process of European integration is taking place: (1) the amendments to the Constitution of Ukraine; (2) creation of institutional mechanisms for European integration, which can be divided into (i) external ones, through which Ukraine and the EU cooperate on

