

КИТАЙГОРОДСЬКА В. В.,

orcid.org/0000-0002-1759-7056

аспірант кафедри цивільно-правових

дисциплін і трудового права імені

професора О. І. Процевського

(Харківський національний педагогічний
університет імені Г. С. Сковороди)

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2021.4.12>

ОСОБЛИВОСТІ ВИНИКНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ЗІ СЛУЖБОВЦЯМИ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ ШЛЯХОМ ОБРАННЯ ВІДПОВІДНОЮ РАДОЮ

Метою даного дослідження є аналіз чинного законодавства, пов'язаного з обранням на посаду органу місцевого самоврядування на сесії відповідної ради. Окремі питання правового регулювання виникнення трудових правовідносин із посадовими особами органів місцевого самоврядування були предметом досліджень вчених в галузі трудового права.

Розглянуто саме особливість правового становища органу місцевого самоврядування, коло його повноважень, які визначають особливий характер трудових правовідносин громадян, що надходять на службу в органи місцевого самоврядування. Було досліджено службу в органах місцевого самоврядування в якості самостійного правового інституту, який регулює питання недержавної служби в органах місцевого самоврядування як відносини із застосування найманої праці службовців органів місцевого самоврядування.

Проблематика даного дослідження – це практична відсутність у чинному законодавстві України норм, що регулюють працю осіб органів місцевого самоврядування, які обрані на посаду органу місцевого самоврядування на сесії відповідної ради. Проаналізоване національне законодавство дало змогу зробити висновки, що у випадках з посадовими особами органів місцевого самоврядування, які обрані на посаду органу місцевого самоврядування на сесії відповідної ради, загальні вимоги трудового законодавства виконати неможливо. Також автором було проаналізовано законодавства зарубіжних країн.

Зроблено висновок, що допущення працівника до роботи без оформлення з ним трудового договору правомірно в тому сенсі, що працівник має право виконувати роботу без договору, проте роботодавцем в даному випадку було вчинено правопорушення.

Були зроблені пропозиції необхідності внесення змін до чинного законодавства та передбачено інший порядок повідомлення Державної фіскальної служби про прийняття нових працівників, які призначаються на посади в органи місцевого самоврядування на підставі виборів. Ухвалення нового порядку повідомлення фіскальним органам про прийняття на роботу посадових осіб в органи місцевого самоврядування усуне протиріччя в чинному законодавстві.

Ключові слова: самоврядування, місцеві органи, трудові відносини, договір, обрання відповідною радою.



Kytaihorodska V. V. Features of labor relations with employees of local governments by election, by the relevant council

The purpose of this study will be an analysis of current legislation related to the election to the position of local government at a session of the relevant council. Some issues of legal regulation of labor relations with officials of local governments who have been the subject of research by scientists in the field of labor law. The peculiarity of the legal status of the local self-government body, the range of its powers, which determine the special nature of labor relations of citizens entering the service of local self-government bodies are considered. The service in local self-government bodies was studied as an independent legal institution, which regulates the issue of non-state service in local self-government bodies, as a relationship on the use of hired labor of local self-government employees.

The problem of this study is the practical absence in the current legislation of Ukraine of the rules governing the work of local governments who are elected to the position of local government at a session of the relevant council. The analyzed national legislation allowed us to conclude that in cases with local government officials elected to local government positions at the session of the relevant council, the general requirements of labor legislation cannot be met. It is concluded that the admission of an employee to work without an employment contract with him is legal in the sense that the employee has the right to perform work without a contract, but the employer in this case committed an offense. Also, the author was analyzed by the legislation of foreign countries.

Proposals were made for the need to amend the current legislation and to provide for a different procedure for notifying the State Fiscal Service on the admission of new employees who are appointed to positions in local self-government bodies on the basis of elections. Adoption of a new procedure for notifying fiscal authorities about the hiring of officials in local governments will eliminate the contradictions in the current legislation.

Key words: *self-government, local authorities, labor relations, contract, election by the relevant council.*

Вступ. Обрання відповідною радою на посаду в органи місцевого самоврядування кандидата з члена цієї ж ради, безумовно, є менш демократичною формою залучення до праці, ніж обрання на посаду в результаті загальних виборів і залучення кадрів на конкурсній основі. Хоча в своїй основі також є публічною і демократичною, тому що до складу сільської, селищної, міської, районної, обласної ради входять депутати, які обираються жителями села, селища, міста, району, області на основі загального, рівного, прямого виборчого права шляхом таємного голосування. Особливістю діяльності депутатів місцевих рад є те, що вони займаються виконанням своїх обов'язків на громадських засадах (навіть в тих випадках, коли деякі місцеві ради затвердили програми, за якими депутати отримують компенсацію за участь в сесіях).

Постановка завдання. Особливості виникнення трудових правовідносин з посадовими особами органів місцевого самоврядування шляхом обрання на сесії відповідної ради – в першу чергу, в тому, що правове регулювання даного інституту знаходиться на перехресті трудового і адміністративного права. Метою даного дослідження буде аналіз чинного законодавства, пов'язаний з обранням на посаду органу місцевого самоврядування на сесії відповідної ради.

Окремі питання правового регулювання виникнення трудових правовідносин з посадовими особами органів місцевого самоврядування були предметом досліджень таких вчених в галузі трудового права, як М.І. Іншін, В.В. Жернаков, Л.І. Лазор, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, М.М. Клемпарський, В.Л. Костюк, В.Я. Мацюк, К.Ю. Мель-



ник, О.І. Процевський, В.Г. Ротань, В.С. Щербина, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко та інші вчені.

Результати дослідження. Органами місцевого самоврядування, що представляють спільні інтереси територіальних громад сіл, селищ та міст, є районні та обласні ради.

Для нормального функціонування ради необхідні співробітники, які свої функції будуть виконувати на постійній основі і від імені жителів певної території, від якої вони обрані. Саме тому і заступник голови сільської, селищної, міської ради – секретар ради, і голова районної та обласної ради разом зі своїми заступниками можуть бути обрані відповідними радами з числа депутатів цих рад і надалі очолюють виконавчий апарат ради.

Таким чином, на першій сесії ради обирають із числа депутатів:

- 1) голову та заступників голови районної, районної у місті, обласної ради;
- 2) заступника міського голови – секретаря Київської міської ради, секретаря сільської, селищної, міської ради;
- 3) голову постійної комісії з питань бюджету обласної, Київської та Севастопольської міської ради.

Інакше кажучи, простежується складний фактичний склад дій кандидата, спрямований на заміщення посади в органах місцевого самоврядування та укладення трудового договору з ним. При цьому для виникнення трудових правовідносин необхідно, щоб були здійснені всі складові частини складу дій кандидата на заміщення посади в певній послідовності: спочатку він повинен бути обраний в якості депутата відповідної ради, а вже в подальшому може бути обраний відповідною радою на певну посаду.

Важливо, що кожен із цих фактів обрання має своє певне юридичне значення і в разі відсутності будь-якого з них виникнення трудових відносин буде не законно.

Надалі вже будуть виникати конкретні трудові правовідносини залежно від посади, з якою пов'язана трудова функція посадової особи органу місцевого самоврядування, і буде визначатися порядком формування органу місцевого самоврядування та у спосіб формування його облікового складу.

Саме особливість правового становища органу місцевого самоврядування, коло його повноважень визначають особливий характер трудових правовідносин громадян, що надходять на службу в органи місцевого самоврядування.

Особливістю даного способу призначення на посаду через вибори відповідної ради полягає в тому, що факт обрання на посаду приймає орган, який не є стороною трудового договору, і може статися навіть за відсутності самого кандидата, оскільки згоду на певну посаду було їм дано ще до моменту голосування. Укласти трудовий договір кандидат буде вже окремо згодом.

Отже, голови районної, районної в місті (у разі її створення), обласної ради обираються на першій сесії відповідної ради таємним голосуванням з числа її депутатів. Голова ради виконує свої обов'язки до обрання голови ради нового скликання, крім випадків дострокового припинення повноважень голови ради [1, ч. 1, ч. 2, ст. 55]

У районний, районний у місті ради обирається заступник голови ради, а в обласну раду – перший заступник, заступник голови обласної ради з числа депутатів цієї ради шляхом таємного голосування [1, ч. 1, ч. 2 ст. 56]. Термін повноважень їхньої діяльності відповідає строку їхніх повноважень депутата відповідної ради.

Обраний на основі загального, рівного, прямого виборчого права шляхом таємного голосування сільський, селищний, міський голова очолює відповідний виконавчий орган ради та головує на її засіданнях. При формуванні виконавчого органу відповідної ради голова повинен спиратися на своїх товаришів (в лексичному значенні цього слова: *людина, яка спільно виконує будь-яку справу, доручення, приймає участь в спільних діях, співучасник чого-небудь; компаньйон* [2, том 10, с. 160]). Саме у зв'язку з цим законом передбачено, що кандидатуру заступника – секретаря ради, вносить голова на першій сесії ради, який обирається з числа депутатів на строк повноважень самої ради [1, п. 1 ст. 50].



Зазначені рішення є підставою для початку трудових відносин із відповідними особами (якщо вони обираються на посаду вперше).

Щодо обрання депутатом відповідної ради місцевого самоврядування – то вони проводяться відповідно до Виборчого Кодексу України [3].

Стосовно обрання на посаду органа місцевого самоврядування – то вибори повинні відбуватися на сесії відповідної ради простою більшістю голосів, якщо у пленарному засіданні бере участь більше половини депутатів від загального складу ради [1, п. 12 ст. 46]. Тільки після цього можливо ставити питання про укладення трудового договору.

При цьому необхідно враховувати, що так само, як і при укладанні трудового договору з головами сільської, селищної, міської ради, необхідно зробити певні попередні дії, а саме: необхідно повідомити відповідному підрозділу фіскальної служби до укладення трудового договору про прийом на роботу службовця органу місцевого самоврядування за результатами виборів чи призначення на першій сесії відповідної ради.

Відповідно до чинного законодавства України повноваження голови (заступника голови) районної (районної в місті, обласної) ради, секретаря сільської, селищної, міської ради починається з моменту обрання його на сесії шляхом таємного голосування [1, ч. 1 ст. 50; ч. 1 ст. 55; ч. 2 ст. 56], а заступника сільського, селищного, міського голови, керуючого справами (секретаря) виконавчого комітету сільської, селищної, міської ради – з моменту затвердження його на посаду рішенням ради [4, ч. 1 ст. 10].

Підставою для укладення трудового договору є саме рішення ради про обрання або про затвердження на посаду. Очевидно, що до моменту вступу в силу зазначених рішень неможливо стверджувати, яку конкретну особу буде обрано або призначено на відповідну посаду навіть в тих випадках, коли день проведення сесії відомий.

Отже, відповідне повідомлення територіального підрозділу фіскальних органів буде направлено фактично в день прийняття рішення відповідною радою, за якими перераховані особи приймаються на посаду, з наступним укладенням трудового договору.

Виконання приписів трудового законодавства про повідомленні фіскальних органів про укладення трудового договору до прийняття відповідних рішень місцевими радами [5, ч. 3 ст. 24] *неможливо*. А виходячи зі змісту спеціальних законів [1; 4; 5], прийняття відповідних рішень (про обрання або призначення на відповідну посаду) автоматично означає початок встановлених законом повноважень і, відповідно, виникнення трудових правовідносин з цими працівниками.

Необхідно також враховувати, що за неповідомлення Державної фіскальної служби про укладення трудового договору передбачена згідно зі ст. 265 КЗпП України [5] відповідальність для посадових осіб органів державної влади та органів місцевого самоврядування.

Таким чином, необхідно до чинного законодавства внести відповідні зміни і передбачити інший порядок повідомлення Державної фіскальної служби про прийняття нових працівників, які призначаються на посади в органи місцевого самоврядування на підставі виборів відповідно до Виборчим кодексом України [3], а так само виборів голови (заступника голови) районної (районної у місті, обласної) ради, секретаря сільської, селищної, міської ради на першій сесії відповідної ради та затвердження на посаду заступника сільського, селищного, міського голови, керуючого справами (секретаря) виконавчого комітету сільської, селищної, міської ради. Ухвалення нового порядку повідомлення фіскальним органам про прийняття на роботу посадових осіб в органи місцевого самоврядування усуне дане протиріччя в чинному законодавстві.

Наступне, на що необхідно звернути увагу, – чи може фактичне допущення до роботи на посаду в органах місцевого самоврядування вважатися укладенням трудового договору, незалежно від того, чи був прийом на роботу належним чином оформлений?

Аналізуючи це питання, необхідно зазначити, що в чинній редакції ст. 24 КЗпП України в ч. 3 досить категорично встановлено правило, за якого «працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу» [5]. Але, на жаль, на практиці все



виглядає трохи інакше: дійсно, після проголошення відповідною виборчою комісією на пленарному засіданні ради рішення про обрання особи на посаду особа наділяється відповідними повноваженнями і в неї виникає підстава укладення трудового договору. І, на практиці, трудовий договір автоматично вважають укладеним, про що роблять відповідну запис у трудову книжку.

Іншими словами, вимоги законодавця оформлення трудового договору в письмовій формі не виконується, оскільки сам трудовий договір не підписаний. У даному випадку наймач вважає, що трудовий договір укладено «автоматично» і не обтяжує себе письмово зафіксувати взаємні обов'язки. У таких випадках трудовий договір оформляється усно і співробітник за дорученням керівника або його представника починає виконувати довірену йому роботу. Це і означає, що він фактично до неї допущений. І точки зору трудового законодавства таке оформлення трудових відносин – **неналежне**.

Необхідно відзначити, що до внесення змін до ст. 24 КЗпП України (частина четверта статті 24 виключено на підставі Закону № 77-VIII від 28.12.2014) фактичне допущення до роботи і укладення трудового договору було рівнозначно з точки зору правових наслідків: «Трудовий договір вважається укладеним і тоді, коли наказ чи розпорядження не були видані, але працівника фактично було допущено до роботи».

Так само необхідно звернути увагу, що чинним законодавством передбачена відповідальність посадових осіб за порушення законодавства про працю (в тому числі за фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору). Можна вважати, що законодавець прирівнює фактичний допуск до роботи до укладення трудового договору: оскільки штраф стягується за неоформлений трудовий договір у вже наявних трудових правовідносинах.

Виходячи з вищевикладеного, можна зробити висновок, що допущення працівника до роботи без оформлення з ним трудового договору правомірно в тому сенсі, що працівник має право виконувати роботу без договору, проте роботодавцем в даному випадку було вчинено правопорушення.

Чинним законодавством про працю встановлено, що «посадові особи органів державної влади та органів місцевого самоврядування підприємств, установ, організацій винні в порушенні законодавства про працю, несуть відповідальність згідно із чинним законодавством» [5, ч. 1, ст. 265]. Відповідно до чинного законодавства за порушення трудового законодавства встановлюється кримінальна [6, ст. 172–174], адміністративна [7, ч. 3 ст. 41], дисциплінарна, фінансова [5, ст. 265; 8] і матеріальна відповідальність, до якої можуть бути залучені керівники юридичних осіб, а так само фізичні особи, які зареєстровані як суб'єкти підприємницької діяльності і використовуює працю найманих осіб. Відповідно до тематики нашого дослідження ми розглянемо адміністративну і фінансову відповідальність.

У ч. 3 ст. 41 Кодексу про адміністративні правопорушення України встановлюється відповідальність посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності, а так само фізичних осіб, які зареєстровані як суб'єкти підприємницької діяльності та використовують найману працю за фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), тягнуть за собою накладення штрафу в розмірі від п'ятисот до однієї тисячі неоподатковуваних мінімумів доходу громадян. При повторному протягом року вчинення порушення, за яке особу вже було піддано адміністративному стягненню – від однієї тисячі до двох тисяч неоподатковуваного мінімуму доходу громадян [8, ст. 41].

Відповідно до трудового законодавства [5, ч. 1, ст. 265] юридичні та фізичні особи – підприємці, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу в разі фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту) – в десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника з яким не оформлений трудовий договір (контракт). Вчинення зазначеного порушення повторно протягом двох років із дня виявлення порушення – у тридцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати,



встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, з яким не оформлений трудовий договір [5, ч. 3,4, ст. 265]. Зазначені штрафи є фінансовими санкціями і не належать до адміністративно-господарських санкцій, визначених гл. 27 Господарського кодексу України [9].

Зазначені штрафи накладаються центральним органом виконавчої влади відповідно і в порядку, встановленому постановою Кабінету Міністрів України від 17.07.2013 р «Про затвердження Порядку накладення штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятість населення» [8].

Суб'єктами відповідальності можуть бути власники підприємств, керівники, їх заступники, керівники структурних підрозділів, головні бухгалтери, а також інші посадові особи, які безпосередньо відповідають за дотримання законодавства про працю.

Висновки. Перше, що звертає на себе увагу, – це практична відсутність у чинному законодавстві України норм, що регулюють працю осіб органів місцевого самоврядування, які призначаються на посаду в результаті перемоги на місцевих виборах або в результаті голосування на першій сесії відповідної ради.

Наявні норми мають ряд системних проблем теоретичного і практичного характеру. Так, і законодавцем не вирішені питання, пов'язані з визначенням моменту укладення трудового договору із зазначеними особами; немає відповіді на питання, пов'язані з повідомленням фіскальних органів про прийом на роботу нової особи, призначеної на посаду в результаті перемоги на місцевих виборах або в результаті голосування на першій сесії відповідної ради; так само відсутня відповідь на правові наслідки у ситуації фактичного допуску до роботи особи, призначеної на посаду в результаті перемоги на місцевих виборах або в результаті голосування на першій сесії відповідної ради, і відсутність із нею укладеного трудового договору.

Відповіді на ці та інші, пов'язані з ними питання може дати прийняття нового (або нової редакції) Закону про службу в органах місцевого самоврядування.

Водночас слід зазначити, що для повного врегулювання проблеми до чинного законодавства мають бути внесені зміни, які заповнять наявні прогалини.

Список використаних джерел:

1. Про місцеве самоврядування в Україні : Закон України від 21 травня 1997 року № 280/97-ВР. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 1997. № 24. Ст. 170.
2. Словник української мови: в 11 томах. Том 4, 1973. С. 261. URL : <http://irbis-nbuv.gov.ua/ulib/item/UKR0001607> (дата звернення: 20.02.2021).
3. Виборчий кодекс України : Закон України від 19 грудня 2019 року № 396-ІХ. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 2020. № 7, 8, 9. Ст. 48.
4. Про службу в органах місцевого самоврядування : Закон України від 7 червня 2001 року № 2493-ІІІ. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 2001. № 33. Ст. 175.
5. Кодекс законів про працю України : Закон України № 322-VІІІ від 10.12.71 ВВР, 1971, додаток до № 50, ст. 375.
6. Кримінальний кодекс України : Закон України від 5 квітня 2001 року № 2341-ІІІ. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 2001. № 25-26. Ст. 131.
7. Кодекс України про адміністративні правопорушення : Закон України від 07.12.1984 № 8073-X, *Відомості Верховної Ради Української РСР (ВВР)* 1984.
8. Про затвердження Порядку накладення штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятість населення : Постанова Кабінету Міністрів України від 17.07.2013 г. № 509. URL : http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/KP130509.html (дата звернення: 20.12.2020).
9. Господарський кодекс України : Закон України від 16 січня 2003 року № 436-ІV. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 2003. № 18, № 19-20, № 21-22. Ст. 144.
10. Конституція України : офіц. текст. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 1996. № 30. Ст. 141.



11. Лекции по русскому государственному праву. Т. 1. *Конституционное право* / Н.И. Лазаревский. Санкт-Петербург : тип. СПб. АО «Слово», 1908. VII. URL : <http://nasledie.enip.ras.ru/ras/view/publication/general.html?id=47735304> (дата звернення: 21.02.2021).
12. Про порядок повідомлення Державній фіскальній службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу : Постанова Кабінету Міністрів України від 17.06.2015 р. № 413. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/413-2015-%D0%BF#Text>. (дата звернення: 18.02.2021).
13. Холодова О.Е. Правовое регулирование государственной службы (трудо-правовой аспект) : автореф. дис. на здобуття канд. юрид. наук. Москва, 1993. С. 18. URL : <https://www.dissercat.com/content/pravovoe-regulirovanie-truda-gosudarstvennykh-sluzhashchikh> (дата звернення: 23.02.2021).
14. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці : Закон України від 28 грудня 2014 року № 77-VIII. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/77-19#Text> (дата звернення: 09.10.2020).
15. Про статутні положення стосовно публічної служби держави. Закон Франції № 84-16 від 11 січня 1984 року. *консолідована редакція станом на 6 березня 2007 року*. Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України / За заг. ред. Тимощука В.П., Школика А.М. – К.:Конус Ю, 2007. – 735 с. URL : <http://185.65.244.102/img/books/files/public-h-sluzhba-tymoschuk-2007.pdf> (дата звернення: 14.01.2021).
16. Рекомендації Комітету Міністрів Ради Європи державам – членам Ради Європи «Про статус публічних службовців в Європі». URL : <https://rm.coe.int/recommendation-cmrec-2018-4-participation-of-citizens-ukr/168097ed39>.
17. Федеральний Закон «Про статус чиновників» (Bundesbeamtengesetz ! BBG) в редакції опублікування від 31 березня 1999 року з наступними змінами і доповненнями. URL : <https://www.google.com/search?client=firefox-bd&q=http%3A%2F%2Fwww.bundestag.de> (дата звернення: 24.01.2021).
18. Про цивільну службу : Закон республіки Польща від 18 грудня 1998 року. URL : <http://academy.gov.ua/ej/ej14/txts/Krasivskiy.pdf> (дата звернення: 24.01.2021).
19. Про публічну службу : Закон Литовської республіки в редакції Закону NoIX855 від 23 квітня 2002 року. URL : <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2018/10/58.pdf> (дата звернення: 24.01.2021).
20. Про державну цивільну службу : Закон Латвійської республіки від 7 вересня 2000 року. URL : <http://studio.ipk.edu.ua/wp-content/uploads/2020/10/Shcherbak.pdf> (дата звернення: 24.01.2021).
21. Про публічну службу : Закон республіки Естонія від 25 січня 1995 року. URL : <http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2009-01/ProkopenkoStat.pdf>. (дата звернення: 24.01.2021).
22. Про затвердження Типових професійно-кваліфікаційних характеристик посадових осіб місцевого самоврядування : наказ Національного агентства України з питань державної служби від 9.11.2019 р. № 203. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v203-859-19#Text>. (дата звернення: 20.02.2021).
23. Про затвердження Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби : Постанова Кабінету Міністрів № 246.
24. Порядок проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців : Постанова Кабінету Міністрів України від 15.02.2002 р. № 169.
25. Про державну службу : Закон України від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII. *Відомості Верховної Ради (ВВР)*. 2016. № 4. Ст. 43.
26. Загальний порядок проведення іспиту кандидатів на заміщення вакантних посад державних службовців : Наказ Головного управління державної служби України від 08.07.2011 р. № 164. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0930-11#Text> (дата звернення: 20.02.2021).



27. Про порядок повідомлення Державній фінансовій службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу : Постанова Кабінету Міністрів України від 17.06.2015 р. № 413. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/413-2015-%D0%BF#Text> (дата звернення: 20.02.2021).

28. Муравченко В.Б. Конкурсный порядок подбора кадров на муниципальную службу. Статья в открытом архиве, № 67578. Место депонирования: Munich Personal RePEc Archive. URL : <https://moluch.ru/archive/246/56735/> (дата звернення: 20.02.2021).

