

УДК: 352.07

НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНАМИ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

Буркова Людмила Анатоліївна,

кандидат економічних наук, доцент кафедри обліку,
оподаткування, публічного управління та адміністрування,
ДВНЗ «Криворізький національний університет»
e-mail: Ludmila.ktu@gmail.com

Семеняка Тетяна Володимирівна,

магістрант, ДВНЗ «Криворізький національний університет»
e-mail: semenyaka_kn@ukr.net

Анотація. Здійснюючи управління персоналом в органах місцевого самоврядування, працівники кадрових служб керуються низкою нормативно-правових документів як загального характеру, так і тих, що стосуються виключно служби в органах місцевого самоврядування.

Дослідження сучасного стану нормативно-правового регулювання управління кадрами в органах місцевого самоврядування дало змогу виявити недоліки, які існують у ньому. Зокрема, це значна кількість нормативних документів, яка все одно повною мірою не регламентує всі особливості роботи в органах місцевого самоврядування.

Ключові слова: управління персоналом, нормативно-правові акти, органи місцевого самоврядування, державне управління, кадрова служба, державні службовці.

Постановка проблеми загалом та її зв'язок із важливими науковими або практичними завданнями. Розвиток України як сучасної європейської держави неможливий без розвитку місцевого самоврядування, роль якого в суспільному житті країни щорічно зростає. Сучасні реалії вимагають від органів місцевого самоврядування формування нових моделей управління, зокрема і управління персоналом.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми. За результатами проведеного огляду літературних джерел можна підсумувати, що дослідженню питань розвитку місцевого самоврядування загалом та муніципальної служби зокрема сучасні науковці приділяють велику увагу. Вагомий внесок у дослідження цієї проблематики зробили такі дослідники, як М. Бай-

Аннотація. Осуществляя управление персоналом в органах местного самоуправления, работники кадровых служб руководствуются рядом нормативно-правовых документов как общего характера, так и касающихся исключительно службы в органах местного самоуправления. Исследование современного состояния нормативно-правового регулирования управления кадрами в органах местного самоуправления позволило выявить недостатки, которые существуют в нем. В частности, это значительное количество нормативных документов, которые все равно в полной мере не регламентируют все особенности работы в органах местного самоуправления.

Ключевые слова: управления персоналом, нормативно-правовые акты, органы местного самоуправления, государственное управление, кадровая служба, государственные служащие.

муратов, О. Батанов, Н. Гончарук, В. Кравченко, В. Куйбіда, Т. Мотренко, Н. Нижник, М. Пухтинський, С. Серьогіна та ін.

Виокремлення нерозв'язаних раніше частин загальної проблеми, яким присвячується означена стаття. Слід зазначити, що ефективно управління персоналом неможливе без якісного і зрозумілого нормативно-правового забезпечення, яке на сьогодні, на жаль, не є досконалим і потребує змін. Уже три роки не ухвалюють новий Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування», який набагато детальніше і ширше розкриває умови та порядок проходження служби в органах місцевого самоврядування, ніж чинний нині. Також залишається незрозумілим, чому кадрові служби місцевих органів самоврядування у своїй діяльності мають керуватися положеннями та інструкціями,

що затверджені для державних службовців, зокрема, це стосується порядків проведення конкурсів на заміщення та зайняття посад в органах місцевого самоврядування.

Формування цілей статті. Зважаючи на вищевикладене, метою нашого дослідження є визначення переваг і недоліків системи чинних нормативно-правових актів, які регламентують діяльність органів місцевого самоврядування у сфері управління персоналом.

Для досягнення поставленої цілі були вирішені такі завдання:

1. Визначено основні цілі управління персоналом в органах місцевого самоврядування.
2. Досліджено сучасний стан нормативно-правового регулювання управління кадрами в органах місцевого самоврядування.
3. Виявлено недоліки, які існують в чинних нормативно-правових актах, що регламентують питання управління кадрами в органах місцевого самоврядування.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Ефективна робота кадрових служб органів місцевого самоврядування неможлива без дотримання вимог чинного законодавства. На сьогодні в Україні розроблена значна нормативно-правова база, що регулює систему управління персоналом загалом і систему управління персоналом в органах місцевого самоврядування зокрема. Але перш ніж перейти до її аналізу, з'ясуємо сутність поняття «управління персоналом в органах місцевого самоврядування».

Управління персоналом в органах місцевого самоврядування являє собою процес планування, відбору, підготовки, оцінки, професійного розвитку та мотивації посадових осіб, що спрямований на ефективне виконання завдань, які стоять перед органом місцевого самоврядування, а також на задоволення потреб територіальної громади.

Основними цілями управління персоналом в органах місцевого самоврядування є такі:

- формування високого професіоналізму і культури управлінських процесів, досягнення укомплектованості всіх ділянок трудової діяльності кваліфікованими, активно діючими працівниками;
- максимально ефективне використання інтелектуально-кадрового потенціалу органів місцевого управління, його збереження і примноження;

- створення сприятливих умов і гарантій для прояву кожним працівником своїх здібностей, реалізації позитивних інтересів і особистих планів, усебічне стимулювання його професійного зростання і службового просування, підвищення ефективності трудової діяльності;
- задоволення потреб територіальної громади завдяки сумлінній та старанній службі посадових осіб органів місцевого самоврядування [1].

Виходячи з вищевикладеного, нормативно-правове регулювання повинно бути таким, щоб забезпечити якомога ефективніше виконання органами місцевого самоврядування зазначених цілей.

Загалом, нормативно-правове забезпечення системи управління персоналом являє собою сукупність законодавчих актів, положень, інструкцій, постанов, що встановлюють норми, правила, вимоги, характеристики, методи й інші дані, використовувані при вирішенні завдань організації праці та управління персоналом і затверджені у встановленому порядку компетентним відповідним органом.

Нормативно-правові акти, що регламентують питання управління персоналом в органах місцевого самоврядування, умовно можна поділити на дві складові:

1. Загальні – нормативно-правові акти, які регламентують питання управління кадрами в будь-якій організації незалежно від форми власності і сфери діяльності.

До загальних нормативно-правових актів, що регулюють питання управління персоналом в органах місцевого самоврядування, можна віднести: Конституцію України [2], Кодекс законів про працю [3], Закон України «Про оплату праці» [4], Закон України «Про охорону праці» [5], Закон України «Про відпустки» [6], Закон України «Про запобігання корупції» [7], Закон України «Про професійний розвиток працівників» [8] тощо.

2. Специфічні – ті, які стосуються виключно питань управління персоналом в органах місцевого самоврядування.

До специфічних нормативно-правових актів, що регулюють питання управління персоналом в органах місцевого самоврядування, можна віднести: Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування» [9], Указ Президента України «Про стратегію державної кадрової політики на 2012–2020 роки» [10], Наказ НАУ з питань державної служби «Про затвердження Загальних правил етичної поведінки державних

службовців та посадових осіб місцевого самоврядування» [11], Постанову КМУ «Про затвердження Положення про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування» [12], Постанову КМУ «Про затвердження Порядку проведення конкурсу на заміщення посад державних службовців» [13], Постанову КМУ «Про затвердження Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби» [14], Постанову КМУ «Про затвердження положень про прийом, стажування в органах державної влади і органах місцевого самоврядування слухачів Національної академії державного управління при Президенті України, а також переліку органів державної влади, органів місцевого самоврядування, в яких проводиться у 2013–2018 роках стажування слухачів Національної академії» [15], Постанову КМУ «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів» [16], Постанову КМУ «Про фінансове забезпечення підготовки і підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування та органів військового управління Збройних Сил» [17], Постанову КМУ «Питання оплати праці працівників державних органів» [18], Постанову КМУ «Про затвердження Типового положення про проведення атестації посадових осіб місцевого самоврядування» [19], Постанову КМУ «Про затвердження Типового порядку формування кадрового резерву в органах місцевого самоврядування» [20].

Основним законодавчим актом, на якому базується все інше законодавство, у тому числі й законодавство про працю, є Конституція України [2]. Статтями 43–46 Конституції України [2] визначено, що кожен громадянин має право на працю, на відпочинок, на соціальний захист, на безпечні й здорові умови праці і на заробітну плату, причому не нижче встановленого мінімуму. Кожен громадянин має право на своєчасне отримання винагороди за свою працю і це його право захищається законодавством. Держава при цьому повинна створювати умови, необхідні громадянину для повної реалізації своїх прав.

У свою чергу, Кодексом законів про працю [3] теж закріплюється право громадян України на працю, тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи. Згідно з Кодексом [3], держава створює умови для

ефективної зайнятості населення, сприяє працевлаштуванню, підготовці і підвищенню трудової кваліфікації, а при необхідності забезпечує перепідготовку осіб, вивільнюваних у результаті переходу на ринкову економіку.

Закон України «Про оплату праці» [4] визначає економічні, правові та організаційні умови оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами всіх форм власності і господарювання, а також окремими громадянами та сфери державного і договірного регулювання оплати праці. У Законі [4] надано визначення поняттям «заробітна плата», «основна заробітна плата», «додаткова заробітна плата», «інші заохочувальні та компенсаційні виплати». Він спрямований на забезпечення відтворювальної та стимулювальної функцій заробітної плати.

Цей Закон [4] є досить узагальненим, навіть «теоретичним», у ньому відсутні положення щодо регулювання питань оплати праці різних категорій працівників підприємств, установ, організацій будь-яких форм власності й сфер діяльності, в тому числі й посадових осіб органів місцевого самоврядування. Водночас у статті 13 Закону [4] визначено, що оплата праці працівників організацій, які фінансуються за рахунок бюджету, здійснюється на підставі актів Кабміну в межах бюджетних призначень. Обсяги витрат на оплату праці таких працівників затверджуються одночасно з бюджетом.

Отже, на сьогодні питання оплати праці посадових осіб органів місцевого самоврядування регулюються Постановою КМУ «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів» [16], згідно з якою умови оплати праці посадових осіб місцевого самоврядування визначаються органом місцевого самоврядування виходячи з умов оплати праці, встановлених для державних службовців відповідних категорій і схем посадових окладів згідно з додатками до цієї Постанови. Також Постановою [16] визначено, що керівникам органів надано право здійснювати преміювання працівників відповідно до їхньої особистого вкладу в загальні результати роботи в межах фонду преміювання. Конкретні умови, порядок та розміри преміювання працівників визначаються у положенні про преміювання органу місцевого самоврядування залежно від наявних коштів на ці цілі.

Основні положення щодо реалізації консти-туційного права громадян на охорону їх життя

та здоров'я в процесі трудової діяльності викладені у Законі України «Про охорону праці» [5], який за участі відповідних державних органів регулює відносини між власником і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничої атмосфери, встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні.

Як відомо, кожен громадянин, який перебуває у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форми власності, має право на оплачувану відпустку. Державні гарантії, права на відпустки, умови, тривалість і порядок надання їх працівникам для відновлення працездатності, зміцнення здоров'я, а також для виховання дітей, задоволення власних життєво важливих потреб та інтересів, усебічного розвитку особи регламентується Законом України «Про відпустки» [6].

Згідно із Законом України «Про професійний розвиток працівників» [8] метою державної політики у сфері професійного розвитку працівників є підвищення їх конкурентоспроможності відповідно до суспільних потреб шляхом сприяння роботодавцю в ефективному використанні праці та забезпеченні досягнення належного професійного рівня працівниками. Державне управління у сфері професійного розвитку працівників здійснюється центральним органом виконавчої влади у сфері соціальної політики, центральним органом виконавчої влади у сфері освіти і науки, молоді та спорту, іншими центральними та місцевими органами виконавчої влади відповідно до їх повноважень.

Надзвичайно актуальним нормативно-правовим актом сьогодення є Закон України «Про запобігання корупції» [7]. Цей нормативний акт визначає правові та організаційні засади функціонування системи запобігання корупції в Україні, зміст і порядок застосування превентивних антикорупційних механізмів, правила щодо усунення наслідків корупційних правопорушень.

Основоположним нормативно-правовим документом, що регулює роботу з кадрами в органах місцевого самоврядування, є Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування» [9], який 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, їх правовий статус, порядок та правові гарантії перебування на службі в органах місцевого самоврядування. Законом [9] установлені класифікації посад в органах місцевого само-

врядування та ранги посадових осіб місцевого самоврядування, розписаний процес проведення атестації та порядок прийняття на службу і її припинення.

У зв'язку з тим, що чинний нині Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування» [9] не розкриває повною мірою всі особливості проходження служби в органах місцевого самоврядування, Кабінетом Міністрів України розроблені відповідні Постанови, що доповнюють загальне законодавство про службу в органах місцевого самоврядування. Розглянемо основні з них:

- Постанова КМУ «Про затвердження Положення про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування» [12], згідно з якою система підготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування створюється з метою задоволення потреби центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, інших органів і організацій у високопрофесійних та висококультурних працівниках, здатних компетентно і відповідально виконувати управлінські функції, впроваджувати новітні соціальні технології, сприяти інноваційним процесам;
- Постанова КМУ «Про затвердження Порядку проведення конкурсу на заміщення посад державних службовців» [13], згідно з якою проводиться конкурсний відбір на заміщення вакантних посад державних службовців третьої – сьомої категорій, крім випадків, коли законами України встановлено інший порядок заміщення таких посад. Для проведення відбору кандидатів на заміщення вакантних посад державних службовців наказом (розпорядженням) керівника відповідного державного органу, який здійснює призначення на посаду державного службовця, утворюється конкурсна комісія у складі голови, секретаря і членів комісії;
- Постанова КМУ «Про затвердження Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби» [14], яка визначає процедуру проведення конкурсу на зайняття вакантної посади державної служби, метою якого є добір осіб, здатних професійно виконувати посадові обов'яз-

ки. Особи, які претендують на зайняття посад фахівців з питань реформ, проходять конкурс за загальною процедурою з урахуванням особливостей, визначених Порядком;

- Постанова КМУ «Про затвердження положень про прийом, стажування в органах державної влади і органах місцевого самоврядування слухачів Національної академії державного управління при Президентові України, а також переліку органів державної влади, органів місцевого самоврядування, в яких проводиться у 2013–2018 роках стажування слухачів Національної академії» [15], яка надає перелік органів державної влади, органів місцевого самоврядування, в яких проводиться у 2013–2018 роках стажування слухачів Національної академії державного управління при Президентові України, що навчаються за освітнім ступенем магістра за спеціальністю 074 «Публічне управління та адміністрування» галузі знань 07 «Управління та адміністрування»;
- Постанова КМУ «Про фінансове забезпечення підготовки і підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування та органів військового управління Збройних Сил» [17], яка визначає механізм формування, розміщення і виконання державного замовлення на підготовку і підвищення кваліфікації всіх категорій працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування та органів військового управління Збройних Сил;
- Постанова КМУ «Про затвердження Типового положення про проведення атестації посадових осіб місцевого самоврядування» [19], яка визначає порядок проведення атестації посадових осіб органів місцевого самоврядування;
- Постанова КМУ «Про затвердження Типового порядку формування кадрового резерву в органах місцевого самоврядування» [20], яка розкриває особливості формування кадрового резерву в органах місцевого самоврядування;
- Постанова КМУ «Питання оплати праці працівників державних органів» [18], яка розкриває схему посадових окладів, розміри надбавок за ранги тощо.

Важливим нормативним документом, що розкриває правила етичної поведінки посадових осіб органів місцевого самоврядування, є Наказ НАУ з питань державної служби «Про затвердження Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування» [11]. Загальні правила є узагальненням стандартів етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, якими вони зобов'язані керуватися під час виконання своїх посадових обов'язків. Загальні правила ґрунтуються на положеннях Конституції України, законодавства про державну службу, службу в органах місцевого самоврядування, у сфері запобігання корупції і спрямовані на зміцнення авторитету державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, репутації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, а також на забезпечення інформування громадян про норми поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування стосовно них.

Отже, за результатами проведеного дослідження можна підсумувати, що законодавство, яке регулює порядок управління кадрами в органах місцевого самоврядування, є чималим. Однак, незважаючи на це, на сьогодні низка питань залишаються нормативно неврегульованими, серед яких стажування, доплата за ранги та проведення конкурсу на зайняття і заміщення посад саме в органах місцевого самоврядування. Ураховуючи зазначене, кадрові служби мають керуватися положеннями, розробленими для державних службовців. Тому, на нашу думку, з метою врегулювання питань проходження служби в органах місцевого самоврядування доцільно розробити й ухвалити один вагомий за значимістю нормативно-правовий документ, який би якнайширше та однозначно трактував усі спірні питання, особливості проходження служби в органах місцевого самоврядування та її «підводні камені».

Висновки за результатами дослідження і перспективи подальшого розвитку в цьому напрямі. Здійснюючи управління персоналом в органах місцевого самоврядування, працівники кадрових служб керуються низкою нормативно-правових документів як загального характеру, так і таких, що стосуються виключно служби в органах місцевого самоврядування. Дослідження сучасного стану нормативно-правового регулювання управління кадрами в органах місцевого самоврядування дало змогу виявити недо-

ліки, які існують в ньому. Зокрема, це значна кількість нормативних документів, яка все одно не регламентує повною мірою всі особливості роботи в органах місцевого самоврядування. Тому на сьогодні залишається гострою потреба в якомога швидшому ухваленні закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування».

Список використаних джерел

1. Управління персоналом державної служби [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://wikiatlas.org.ua/upravlinnya_personalom_derzhavnoyi_sluzhby.html.
2. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР (зі змінами та доповненнями) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254k/96-вр>.
3. Кодекс законів про працю від 10.12.71 № 322-VIII (зі змінами та доповненнями) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
4. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР (зі змінами та доповненнями) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>.
5. Закон України «Про охорону праці» від 14.10.1992 № 2694-XII (зі змінами та доповненнями) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>.
6. Закон України «Про відпустки» від 14.02.1996 № 504/96-ВР (зі змінами та доповненнями) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр>.
7. Закон України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 № 1700-18 (зі змінами та доповненнями) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1700-18>.
8. Закон України «Про професійний розвиток працівників» від 12.01.2012 № 4312-VI (зі змінами та доповненнями) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>.
9. Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування» від 07.06.2001 № 2493-III (зі змінами та доповненнями) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2493-14>.
10. Указ Президента України «Про стратегію державної кадрової політики на 2012–2020 роки» від 1 лютого 2012 р. № 45/2012 (зі змінами та доповненнями) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/45/2012>.
11. Наказ НАУ з питань державної служби «Про затвердження Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування» від 05.08.2016 № 158 (зі змінами та доповненнями) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z1203-16>.
12. Постанова КМУ «Про затвердження Положення про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування» від 07.07.2010 № 564 (зі змінами та доповненнями) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/564-2010-п>.
13. Постанова КМУ «Про затвердження Порядку проведення конкурсу на заміщення посад державних службовців» від 15.02.2002 № 169 (зі змінами та доповненнями) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/246-2016-п>.
14. Постанова КМУ «Про затвердження Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби» від 25.03.2016 № 246 (зі змінами та доповненнями) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/246-2016-п>.
15. Постанова КМУ «Про затвердження положень про прийом, стажування в органах державної влади і органах місцевого самоврядування слухачів Національної академії державного управління при Президенті України, а також переліку органів державної влади, органів місцевого самоврядування, в яких проводиться у 2013–2018 роках стажування слухачів Національної академії» від 01.04.2013 № 255 (зі змінами та доповненнями) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/255-2013-п>.
16. Постанова КМУ «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів» від 09.03.2006 № 268 (зі змінами та доповненнями) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/268-2006-п>.
17. Постанова КМУ «Про фінансове забезпечення підготовки і підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування та органів військового

- управління Збройних Сил» від 14.07.1999 р. № 1262 (зі змінами та доповненнями) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/ru/1262-99-п>.
18. Постанова КМУ «Питання оплати праці працівників державних органів» від 18.01.2017 № 15 (зі змінами та доповненнями) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.kmu.gov.ua/ua/pras/249668347>.
 19. Постанова КМУ «Про затвердження Типового положення про проведення атестації посадових осіб місцевого самоврядування» від 26.10.2001 № 1440 (зі змінами та доповненнями) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1440-2001-п/ed20120428>.
 20. Постанова КМУ «Про затвердження Типового порядку формування кадрового резерву в органах місцевого самоврядування» від 24.10.2001 № 1386 (зі змінами та доповненнями) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1386-2001-п>.