

**КАДРОВИЙ АСПЕКТ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
ОРГАНАМИ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ ПРАВ,
СВОБОД ТА ЗАКОННИХ ІНТЕРЕСІВ ГРОМАДЯН**

Віталій Олександрович БУРБИКА,

*канд. юрид. наук, докторант
Сумського державного університету
<https://orcid.org/0009-0007-5615-8121>*

Органи місцевого самоврядування багато в чому забезпечують стійкість героїчного опору українського народу російському агресору, виступаючи первісною ланкою захисту прав, свобод та законних інтересів громадян, надання необхідних адміністративних послуг, у тому числі внутрішньо-переміщеним особам, ветеранам, військовослужбовцям та членам їх сімей.

Це питання традиційно вважається одним із найскладніших у царині організаційних засад діяльності органів місцевого самоврядування, адже пов'язане не лише з морально-етичними якостями публічного службовця, його (її) налаштованістю на допомогу людям, патріотизмом, але й з належним фінансуванням, гідною оплатою праці фахівця. Проте ГО «Лабораторія законодавчих ініціатив» наводить дані, що «станом на січень 2024 року обов'язкові виплати головного спеціаліста органу місцевого самоврядування в середньому становлять 6 785 грн (5 500 – оклад, 400 – ранг, 885 – вислуга). А відповідно до ЗУ «Про Державний бюджет України на 2024 рік» з 1 січня 2024 року мінімальна заробітна плата становить 7 100грн, з 1 квітня – 8 000грн. Тобто в середньому заробітна плата з врахуванням обов'язкових виплат становить менше, ніж мінімальна ринкова заробітна плата. Враховуючи складність і відповідальність роботи працівників ОМС, важливим питанням є врегулювання оплати праці вже зараз, оскільки востаннє зміни до розмірів посадових окладів вносилися у 2021 році, а новий ЗУ «Про службу в органах місцевого самоврядування» набере чинності після завершення воєнного стану» [1].

З огляду на це задля забезпечення в повній мірі прав, свобод та законних інтересів громадян органами місцевого самоврядування в Україні важливо, щоб кадрова політика на рівні окремої громади відображала не лише регіональну специфіку, стан економічного розвитку громади, але й повною мірою була спрямована на забезпечення належного іміджу публічної служби, гідного рівня життя осіб, які пов'язали своє життя зі службою в органах місцевого самоврядування. Не випадково С. Дембіцька стверджує, що «кадрова політика, яка проводиться в органах державної влади представляє загальний курс і послідовну діяльність держави з формування вимог до службовців, їх підбору, підготовки і раціонального використання з урахуванням стану і

перспектив розвитку державного апарату, прогнозів щодо кількісних і якісних потреб у кадрах» [2].

Окремі дослідники, зокрема і Ю. М. Кириченко, вважають, що для кадрового забезпечення органів місцевого самоврядування є характерними «недостатній освітній рівень працівників та велика плінність кадрів. Тому вкрай важливими залишаються питання підвищення професійного рівня посадових осіб органів місцевого самоврядування, забезпечення підготовки кадрів для цих органів, а також надання науково-методичної допомоги органам місцевого самоврядування та залучення чиновників місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад до програм із підвищення кваліфікації кадрів місцевого самоврядування» [3, с. 203].

К.М. Велика зазначає, що для управління персоналом в органах місцевого самоврядування є характерною ситуація, коли «до таких негативних чинників, як закритість української управлінської системи, її надмірна вертикальність і авторитарність, зумовлених специфікою історичних традицій державності, додаються недоліки кадрової політики вітчизняних управлінських структур. Сучасна практика функціонування вітчизняної системи управління та, найголовніше, її муніципальний рівень свідчить про необхідність кардинальних заходів з погляду її оптимізації» [4, с. 14].

Таким чином, кадровий аспект забезпечення органами місцевого самоврядування прав, свобод та законних інтересів громадян на рівні окремої громади має відображати не лише регіональну специфіку, стан економічного розвитку громади, але й спрямованість на забезпечення належного іміджу публічної служби, гідного рівня життя осіб, які пов'язали своє життя зі службою в органах місцевого самоврядування, проведення постійних занять, тренінгів, підвищення кваліфікації для працівників органів місцевого самоврядування, мотивування їх преміюванням, нематеріальними стимулами тощо.

Список використаних джерел

1. Служба в органах місцевого самоврядування // Лабораторія законодавчих ініціатив. URL: https://parlament.org.ua/wp-content/uploads/2024/11/ali_infobrief_localgovernment.pdf.
2. Дембіцька С. Кадрове забезпечення органів державної влади в Україні. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. 2014. № 782. С. 33-38. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vnulpurn_2014_782_9.
3. Кириченко Ю. М. Адміністративні процедури органів місцевого самоврядування у сфері забезпечення законності, правопорядку, охорони прав, свобод і законних інтересів громадян. *Порівняльно-аналітичне право*. 2019. № 6. С. 253–256.
4. Велика К.М. Удосконалення управління персоналом в органах місцевого самоврядування: кваліфікаційна магістерська робота за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування». 85 с. URL: http://library.econom.zp.ua:85/xmlui/bitstream/handle/123456789/231/Велика_КМ_ПУА_212м.pdf?sequence=1&isAllowed=y.