

ОРГАНІЗАЦІЙНІ МОДЕЛІ ТА ПРОЦЕДУРИ ПРИЗНАЧЕННЯ ПОСАДОВИХ ОСІБ

Запровадження в політико-правову практику принципів і засад правової соціальної демократичної державності зумовлює підвищену увагу до проблеми формування органів публічної влади. Поряд з утвердженням виборів як квінтенсенції політичної демократії постають завдання по забезпеченню усталеності й наступності в питаннях управлінської діяльності. Цим визначається актуальність оптимізації способів, процедур і критеріїв добору кадрів, гарантування відкритості державної служби, її доступності для громадян.

Проблематика державної служби виступає одним з предметів міждисциплінарного аналізу. Вона перебуває в колі дослідження різних юридичних наук, а також наук державного управління, соціології, політології тощо. У працях вчених-юристів знаходять своє висвітлення питання поняття, системи, видів державної служби, структури і штатів держав-

них органів, кадрового забезпечення державного управління, правового статусу державних службовців тощо. Їм присвячені праці таких вітчизняних державознавців, як В.Б. Авер'янов, Ю.П. Битяк, М.І. Іншин, І.Б. Коліушко, Н.Р. Нижник, О.В. Петришин, Є.Г. Черноног та ін. Разом із цим слід наголосити на тому, що спеціалізованих досліджень організаційно-процедурних питань заміщення посад державної служби якраз бракує. Мета даної статті – аналіз організаційних моделей і процедурно-процесуальних питань призначення посадових осіб на підставі узагальнення досвіду сучасних держав.

Моделі та процедури призначення посадових осіб, як елемент організаційної системи державної служби, зазнають впливу багатьох чинників внутрішньо-ізовнішньодержавного характеру, серед яких форма правління, історичний тип, територіальна організація, політичний режим держави та

ПРОБЛЕМИ ЗАКОННОСТІ

ін. Але майже всі вони опосередковуються запровадженою в тій чи іншій країні моделлю державної служби, якій притаманні особливості всього комплексу відносин у відповідній сфері. Існують 4 основні організаційні моделі державної служби, функціонуючі в сучасних зарубіжних країнах: (а) централізована закрита в умовах унітарної держави (французька модель), (б) відносно децентралізована закрита в умовах федералізму (німецька модель), (в) відносно децентралізована відкрита в умовах унітарної держави (британська модель) і (г) децентралізована відкрита в умовах федералізму (модель США).

Централізовані моделі передбачають наявність жорсткої системи управління державною службою і спеціально уповноваженого урядового органу з широкими повноваженнями. Вони здатні забезпечити системність і послідовність організації цієї служби, але їм властиві ризики консервативності й негнучкості. На відміну від них, децентралізовані моделі забезпечують мобільність і динамічність державної служби. Проте розосередженість системи управління останньої й делегування значного обсягу повноважень у цій сфері різним органам публічної влади інколи

призводять до розбалансування такої системи й незабезпечення комплексності кадрової політики даної служби.

Розкриваючи особливості кожної із зазначених моделей в аспекті процедур призначення посадових осіб, укажемо на наступне. Французька модель передбачає конкурсну систему відбору кадрів для державної служби зі збереженням високого ступеня її елітарності, який підтримується завдяки так званій «освітній монополії» декількох навчальних закладів на підготовку державних службовців [11, с. 39-42]. Тут запроваджено, так би мовити, концепцію кар'єри, зорієнтовану на те, що особа, вступивши на державну службу, залишається в цій системі всю свою трудову діяльність, поступово просуваючись по кар'єрних сходинках. Процедура добору й призначення посадовців за цією моделлю мають жорстко централізоване формально-юридичне закріплення.

В умовах німецької моделі державної служби також використовуються конкурсні засади добору кадрів для державного апарату. Організаційно-процедурна діяльність є багатоступеневою, має чітке нормативне закріплення, проте, на відміну від розглянутої моделі, повноваження спеціально уповнова-

жених органів у цій царині де-концентровані й розподілені між органами різних територіальних рівнів влади.

Британська модель державної служби в сучасних правових джерелах досить часто наводиться як приклад можливого поєднання традицій і реформаторства [12, с. 321]. До другої половини ХІХ ст. вона зберігала свою архаїчність. Неодноразово проведені після того часу реформи державної служби сформували сучасний вигляд цієї моделі, яка передбачає поєднання конкурсних засад при формуванні персонального складу урядових органів (міністерств) з контрактною службою, запровадженою у виконавчих агенціях (квазіадміністративних неурядових організаціях). Це дозволило скоротити чисельність державних службовців, підвищити ефективність управлінської роботи, але разом із цим дещо підірвало авторитет державної служби.

Реформи Великої Британії значно вплинули на американську модель державної служби. До того часу вона розвивалася доволі специфічним шляхом. Сучасний її стан характеризується превалюванням посад, заміщення яких здійснюється на умовах відкритого конкурсу, при збереженні

позаконкурсних призначень на особливо важливі посади, широким доступом до загального списку вакансій, відкритих у державній службі. Значний обсяг повноважень у сфері управління останньою передано федеративним органам.

Вивчення сучасного стану розглянутих моделей державної служби дозволяє виявити тенденцію до більш активного застосування механізмів нового менеджменту, заснованого на наблизненні форм і методів роботи з кадрами до ринкових принципів і механізмів, нормативної дерегуляції кадрової роботи й поширення на неї принципів діяльності приватних корпорацій. Це дає підстави науковцям вести мову про формування менеджерської (менеджеральної, підприємницької, антрепренерської, клієнтської) моделі державної служби [Див.: 1, с. 529-531; 5, с. 35-36; 7, с. 121-130; 13, с. 22-25]. Її поява й поширення зумовлені намаганням держав забезпечити мобільність і раціональність управлінської діяльності: у світлі швидких змін, технологічної революції, глобальної економічної конкуренції, диференційованих ринків, висококваліфікованої робочої сили, вибагливих споживачів, а також суворих фіскальних правил централізовані вертикальні мо-

ПРОБЛЕМИ ЗАКОННОСТІ

нополії виявляються надто повільними, мало оперативними і просто нездатними до реформування й інновацій [8, с. 52].

Менеджерська модель викликає розширення контрактної системи найму посадових осіб і оплати їх праці за результатом останньої. Вакансії все більше стають предметом відкритої конкуренції серед бажаючих поступити на державну службу, що дає можливість наймати кращих з кандидатів. У такий спосіб досягається мобільність службовців, створення умов для найму так званих «дженералістів», тобто працівників широкого профілю, які мають високу кваліфікацію в царині менеджменту, а тому, як вважається, здатні привнести успіх у найрізноманітніші сфери й галузі управлінської роботи. Проте ця модель зазнає критики з боку західноєвропейських дослідників як така, що підриває підвалини й престиж державної служби [Див.: 15, с. 179-192; 14, с. 386-402].

Не торкаючись питань системи політичних призначень, яка застосовується здебільшого при формуванні персонального складу урядів держав і має бути предметом окремого дослідження, зазначимо, що стосовно службовців державних органів, їх апаратів, а також

у державних організаціях та установах використовується так звана система кваліфікаційних призначень. Організаційним її підґрунтям виступають категорійність посад і чіткі кваліфікаційні вимоги щодо вакантних посад. Виокремлення категорій останніх може здійснюватися на підставі різних критеріїв: (а) якісної характеристики посади; (б) її рівня, органу, в якому вона запроваджена – як правило, через перелік відповідних посад (Німеччина, КНР, Єгипет); (в) характеру й рівня освіти, необхідної для їх зайняття (Греція). Їх кількість має значний діапазон у різних країнах: від 3-х рівнів державних службовців у Єгипті, 4-х класів у Франції аж до 15 рангів у Японії і 16 в Німеччині. Відповідно до категорій посад законодавчо закріплюються кваліфікаційні вимоги до претендента на їх зайняття, факт і ступінь відповідності яким мають бути встановлені при вирішенні питання про призначення особи на посаду тієї чи іншої категорії. Такі вимоги можуть стосуватися вікової характеристики, освітнього рівня, професійних здібностей та особистих якостей особи, у тому числі стану здоров'я, моральності, наявності службової підготовки тощо.

Заміщення більшості по-

Проблеми конституційного права й державного будівництва

сад у межах системи кваліфікаційного призначення відбувається на конкурсних засадах. Конкурс виступає соціально-правовим способом оцінювання ділових якостей претендентів на посаду, в основу якого покладаються принципи об'єктивності, гласності, порівнянності і змагальності. Професіоналізм, моральність, психологічні якості кандидатів вивчаються в певній послідовності за встановленими правилами та процедурами. У США в такому порядку заміщується 90% посад державних службовців. Як свідчить статистика, в останні роки конкурс на заміщення вакантних посад у державному апараті цієї країни становить 7 – 9 кандидатів на місце [4, с. 87]. У Франції ж у штаті державних органів чиновники, які призначені на конкурсних засадах, становлять не більше половини [6, с. 64].

Поряд з конкурсними засадами законодавством зарубіжних держав передбачається також можливість застосування позаконкурсних призначень на посади держслужбовців. Вони можуть визначатися: (а) за колом об'єктів державної служби, тобто через позначення певних видів державної служби, посад, державних органів; (б) за колом суб'єктів, тобто через позначення особливого кола осіб, які

претендують на зайняття посади державного службовця; (в) за характером призначення.

Прикладом першого може бути так звана «виключна служба» США. Відносини, що виникають у зв'язку з добором, зарахуванням і проходження такої служби, виключені з-під регулювання Закону про державну службу. Службовці Агентства національної безпеки, Центрального розвідувального управління, Поштової служби, Таємної служби Міністерства фінансів, Федерального бюро розслідувань і низки інших державних органів при вступі на державну службу звільняються від необхідності складання іспитів і призначаються на посади наказом керівника відомства.

За приклад другого кола підстав позаконкурсного добору держслужбовців можемо навести порядок призначення на посади представників національних меншин США. Програмою добору на державну службу національних меншин 1996 року встановлюється, що особи, які підпадають під указані національні групи, звільняються від складання письмового іспиту й повинні надавати комісії оцінки, отримані ними по закінченні вищого навчального закладу.

ПРОБЛЕМИ ЗАКОННОСТІ

За характером призначення позаконкурсні процедури застосовуються в порядку просування по службі, а також у разі призначення особи виконуючою обов'язки посадовця. Але варто відзначити, що ці підстави зустрічаються в законодавстві лише окремих держав. Так, ст.8 Закону Республіки Латвія встановлює, що дозволяється не оголошувати відкритий конкурс на вакантне місце в цивільній службі, якщо всередині інституції рішенням її керівника підвищено працюючого службовця або в інтересах держави на відповідну посаду переведено особу рішенням Адміністрації державної цивільної служби [10, с. 454-466].

Позаконкурсне призначення має як позитивні, так і негативні сторони. Воно дає змогу вільно переміщувати кадри, планувати їх підготовку й розподіл, не потребує великої попередньої організаційної роботи. Водночас при призначенні колектив, у який направлена особа і роботою якого вона має керувати, не бере участі в її доборі і не має права порушувати питання про відкликання цієї особи з посади. Проте треба констатувати, що таке призначення – один з поширених способів комплектування державних апаратів, вищого його корпусу, що зумовлюється сутніс-

тю державного управління, вимогами централізованого керівництва [2, с. 242].

Конкурсне призначення в практиці державної служби зарубіжних держав застосовується з метою зарахування осіб на підготовчу службу, призначення на постійну посаду публічної служби або підвищення за посадою в порядку просування по ній. Проходження підготовчої служби, як правило, розглядається передумовою зарахування особи на постійну службу й не надає їй статусу державного службовця (чиновника). Воно здійснюється з метою з'ясування професійної придатності особи й підготовки до виконання основних службових обов'язків за посадою. Підготовча служба в більшості випадків є обов'язковою для кандидатів, які вперше зараховуються на держслужбу. Тривалість підготовчої служби визначається законодавством і може коливатися від кількох місяців (3 місяці у Фінляндії) до кількох років (3 роки у ФРН, США). Після її проходження особа має здати кваліфікаційний іспит, за результатами якого приймається рішення про її постійне призначення на посаду або про припинення державної служби.

Поряд з підготовчою службою використовується також

випробувальний термін. Однак у Німеччині обидва ці інститути застосовуються як послідовні етапи допуску особи до кар'єри довічного чиновника. При цьому, якщо підготовча служба розглядається як підготовка особи до виконання майбутніх функцій і завдань, то випробувальний термін є вже періодом безпосередньої постійної служби чиновника, але з можливістю звільнення особи за ініціативою адміністрації в разі неналежного виконання нею своїх функціональних обов'язків.

Прикладом застосування конкурсних засад при просуванні особи по службі може служити практика, запроваджена в Японії. Підвищення за посадою (рангом) відбувається на державній службі цієї країни виключно через складання службовцями конкурсних іспитів. До таких іспитів, які проводяться щороку, допускаються всі бажуючі службовці, і конкурс на них, до речі, традиційно дуже високий – 25-40 осіб на одну посаду. Разом із цим позитивні результати конкурсного іспиту не тягнуть за собою автоматичного призначення на посаду. Службовці, які склали іспит, заносяться до спеціального реєстру, з якого відповідне відомство провадить призначення. Останнє, як правило, застосовується з випробуваль-

ним терміном, після спливу якого можливе офіційне підвищення особи на посаді.

Організація і проведення конкурсних процедур покладаються на конкурсні комісії. Як указують зарубіжні дослідники, про конкурс можна вести мову лише, коли комісія, що його проводить, є незалежною і від кандидатів на посаду, і від політичної влади, і від керівництва служби, в якій пропонуються вакантні посади для заміщення [3, с. 326]. Однак така незалежність не означає, що конкурсна комісія повинна функціонувати поза межами державного апарату. Найбільш незалежними вважаються конкурсні комісії в країнах англосаксонської правової системи, зокрема, у Великій Британії й Ірландії. Для запобігання протекціонізму при призначенні на посади цивільної служби британці ще в XIX ст. почали створювати урядові комісії, що склалися з осіб, незалежних від політиків і керівників адміністративних структур. Наприкінці 60-х років XX ст. ці комісії були включені до спеціально уповноважених органів у справах цивільної служби, при цьому їх незалежність у питаннях добору кадрів не була порушена [3, с. 324].

У державах Центральної і Східної Європи такі комісії об'єктивно є більш залежними

ПРОБЛЕМИ ЗАКОННОСТІ

від керівників адміністративних органів, до складу яких набираються посадовці. Зокрема, відповідно до положень чеського законодавства про державних службовців до складу конкурсних комісій входять в основному службовці відділу персоналу [10, с. 269-387], а за законом Болгарії про державного службовця – також безпосередній керівник вакантної посади та службовці з юридичною освітою [10, с. 601-637]. Закон Польщі про державну службу передбачає, що вимоги, які ставляться до кандидатів на посади, а також процедура проведення конкурсу щоразу мають погоджуватися з керівництвом відповідного відомства [9, с. 109].

У кожній країні процедури призначення посадових осіб на конкурсних засадах мають свої особливості, тому виокремлення основних етапів проведення конкурсів можливе з певною мірою умовності й узагальненості.

Перший етап – публічне інформування про наявну вакансію в державному органі і про проведення конкурсу. Зазвичай законодавство детально регламентує цей етап конкурсної процедури, визначаючи як спосіб повідомлення, так і його зміст. Способами інформування можуть бути друку-

вання у спеціальних виданнях уповноваженого державного органу з питань державної служби, розміщення оголошення на офіційних веб-сайтах державних органів, вивішення оголошення у загальнодоступному місці.

Другий етап – подання заінтересованою особою документів про участь у конкурсі на зайняття посади й розгляд конкурсною комісією питання про допуск осіб до участі в цій процедурі. Коло осіб, які допускаються до конкурсу, залежить у першу чергу від виду конкурсного відбору кадрів, запровадженого у тій чи іншій країні. Так, світова практика опрацювала декілька видів конкурсу – відкритий, закритий і змішаний, побудований на поєднанні рис перших 2-х видів стосовно окремо взятих груп посад. У першому випадку надається можливість брати участь у цій процедурі будь-якій особі, яка відповідає умовам вступу на державну службу та кваліфікаційним вимогам. Застосовується такий відбір, як правило, в межах так званої «системи посад» і використовується, наприклад, щодо службовців і працівників публічної служби Німеччини, федеральної служби США. У межах закритого конкурсного відбору учасниками конкурсу можуть виступати лише особи,

які мають статус службовця або перебувають на підготовчій службі. Така вимога властива для «системи кар'єри» й існує у Франції. Вважається, що закритий конкурс забезпечує усталеність державного апарату в умовах змін політичних настроїв і програм, надає службовцеві впевненості у своєму кар'єрному зростанні. Водночас цілком очевидно, що така система зумовлює незмінність кадрів, що породжує інертність державного апарату, чому сприяє і пріоритетність стажу перед особистими й діловими якостями кандидата на посаду.

Третій етап – безпосереднє проведення конкурсу. Він має завданням установити й об'єктивно оцінити професійні й особисті якості особи, рівень її загальної і кваліфікаційної підготовки, здатність виконувати певний обсяг завдань у сфері державної служби. Способами конкурсного відбору можуть виступати усні й письмові іспити, тестування, співбесіди, документальне оцінювання і застосовуватися як окремо, так і в комплексі. Зокрема, документальне оцінювання може провадитися за рівнем оцінок у здобутих атестатах або дипломах, за ступенем отриманого претендентом на посаду диплому, за характерис-

тиками з попередніх місць роботи, за висновками про проходження підготовчої практики або стажування. Таким чином, цей процес відбору фактично базується на попередніх досягненнях кандидатів на посаду держслужбовця й не завжди об'єктивно відбиває відмінності в рівні особистих рис і професійних здібностей цих осіб, існуючі на момент проведення конкурсу. Тому в більшості зарубіжних країн документальний спосіб оцінювання застосовується у комплексі з іншими способами.

Конкурс може проводитися як в один етап із застосуванням певного способу оцінювання кандидатів на посаду (простий конкурсний відбір), так і в декілька етапів з використанням різних способів і прийомів оцінювання (складний конкурсний відбір претендентів). Прикладом останнього може виступати порядок проведення конкурсу в США, що передбачає: (1) трьохетапну процедуру складання конкурсних іспитів, у ході якої оцінюються загальний інтелектуальний рівень кандидата на посаду, його ораторська майстерність, професіоналізм і функціональна придатність; (2) проходження співбесід з висококваліфікованими федеральними службовцями й представниками Служ-

ПРОБЛЕМИ ЗАКОННОСТІ

би управління персоналом, які встановлюють придатність претендента до практичної роботи в державному апараті; (3) вивчення даних про кандидата на державну посаду щодо наявності обставин, які унеможливають зарахування його на державну службу; (4) проведення так званих перевірок – простої, поглибленої і спеціальної, письмову згоду на які надає сам претендент. Разом із цим зазначимо, що способи конкурсного відбору кадрів постійно вдосконалюються: – здійснюються пошуки нових прийомів і способів, при цьому деякі з них, що виправдали себе на практиці, запозичуються із приватного сектора.

Четвертий етап – прийняття рішення про рекомендуванню особи для призначення на певну посаду. Установлення результатів проведеного конкурсного оцінювання є прерогативою конкурсних комісій. Залежно від передбачених у законодавстві вимог вони приймають рішення або про відбір найдостойнішого кандидата, або декількох достойних претендентів, або складають список кандидатів у порядку місць, які вони посіли в конкурсному оцінюванні. У другому випадку орган (посадова особа), який здійснюватиме призначення,

не пов'язаний установленою конкурсною комісією градацією кандидатів на посаду й може призначити на посаду будь-яку з названих комісією осіб. В останньому ж випадку наведена комісією градація кандидатів для суб'єкта призначення є обов'язковою, бо наступний у списку кандидат може бути призначений на посаду лише в разі неподання попереднім заяви про вступ на посаду.

Призначається особа на посаду держслужбовця шляхом видання уповноваженим органом (посадовою особою) спеціального акта або шляхом укладення з нею строкового договору. При цьому обов'язковою умовою вступу на посаду законодавством багатьох держав передбачено принесення присяги державного службовця.

Підсумовуючи викладене, підкреслимо, що проблема створення ефективного державного апарату як дієздатного механізму управління соціально-економічними процесами розвитку суспільства є одним з пріоритетних завдань державного будівництва будь-якої країни. За наявності національних відмінностей у моделях, системах і процедурах призначення посадових осіб усе більшого темпу й масштабу набуває поступове їх зближення. Цьому сприяють у пер-

шу чергу загальносвітові процеси глобалізації й регіоналізації, а також проведені в останні роки реформи державної служби. Україна зараз зазнає таких перетворень, а тому зарубіжний досвід, накопичений у цій царині, є дуже корисним. У той же час до нього варто ставитися досить зважено: в жодній країні ще не створено досконалої системи державної

служби. Вирішення питань розвитку цього інституту потребує творчого синтезу досягнень світової теорії і практики, самотніх традицій і досвіду власної держави. Лише такий шлях, на нашу думку, здатний призвести до встановлення раціональних, всебічно обґрунтованих механізмів удосконалення державної служби в Україні.

Список літератури: 1. Административные реформы в России: история и современность / Под общ. ред. Р.Н. Байгузина. – М.: Рос. полит. энцикл. (РОССПЭН), 2006. – 645 с. 2. Битяк Ю.П. Державна служба в Україні: організаційно-правові засади. – Х.: Право, 2005. – 304 с. 3. Зіллер Ж. Політико-адміністративні системи країн ЄС. Порівняльний аналіз / Пер. з фр. И. Ховтуна. – К.: Основи, 1996. – 420 с. 4. Корж І. Добір кандидатів на державну службу: порівняльний аналіз // Право України. – 2007. – № 3. – С. 84-88. 5. Кузьмин В.В. Генезис «менеджерской модели» государственной службы (на примере Великобритании) // История гос-ва и права. – 2007. – № 7. – С. 35,36. 6. Оболонский А.В. Государственная служба во Франции // Гос-во и право. – 2000. – № 11. – С. 60-66. 7. Оболонский А.В. Эволюция государственной службы Великобритании // Гос-во и право. – 1996. – № 6. – С. 121-130. 8. Осборн Д., Пластрик П. Управление без бюрократов. – М.: Прогресс, 2001. – 535 с. 9. Пежановска-Замайтис М. Реорганизация государственной службы: опыт современной Польши // Вест. МГУ. Серия 12: Политические науки. – 2002. – Вып. 6. – С. 105-112. 10. Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України / За заг. ред. Тимощука В.П., Школика А.М. – К.: Конус-Ю, 2007. – 735 с. 11. Синькевич Н.А., Болотина Е.В. Генезис и эволюция публичной службы во Франции // История гос-ва и права. – 2006. – № 5. – С. 39-42. 12. Чернонос Є.С. Державна служба: історія, теорія і практика // Навч. посіб. – К.: Знання, 2008. – 458 с. 13. Штанина М.А. Реформирование государственной службы // Вест. Рос. прав. акад. – 2003. – № 4. – С. 20-25. 14. Dunford R., et. al. Gain and Pain. The Effects of Australian Publish Sector Restructuring // Public Productivity and Management Review. – 1998. – Vol.21. – № 4. – P. 386-402. 15. Dunsire A. Bureaucratic Morality in the United Kingdom // International Political Science Review. – 1988. – Vol. 9. – № 3. – P. 179-192.

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МОДЕЛИ И ПРОЦЕДУРЫ НАЗНАЧЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ЛИЦ

Бодрова И.И.

Исследованы организационные модели и процедурно-процессуальные вопросы назначения должностных лиц органов государственной власти. Раскрыты способы назначения, их позитивные и негативные аспекты. Проанализированы основные этапы конкурсного производства по замещению должностей в органах государственной власти.

Ключевые слова: государственная служба, модель государственной службы, должностное лицо, назначение на должность.

ПРОБЛЕМИ ЗАКОННОСТІ

ORGANIZATIONAL MODELS AND APPOINTMENT PROCEDURES OF OFFICIALS Bodrova I.I.

Organizational models of appointment of public authorities' officials have been investigated in the article. Ways of appointment, their positive and negative aspects have been opened. The main stages of competitive procedure of officials' appointment in public authorities have been analysed.

Key words: public service, public service model, the official, appointment to the post.

Надійшла до редакції 25.12.2009 р.

УДК 340.134

О.Ю. Лялюк, канд. юрид. наук
Національна юридична академія України
імені Ярослава Мудрого, м. Харків

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА МУНІЦИПАЛЬНО-ПРАВОВОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

Проблематика правової відповідальності має як теоретико-правове, так і прикладне походження, про що свідчать суттєві дискусії з приводу видів юридичної відповідальності й механізму їх реалізації на практиці. Основоположні засади в процес її розроблення були закладені І.О. Алексєєвим, А.О. Кондрашовим, О.П. Чирковим [Див.: 1, 4, 7]. Вагомий внесок у процес дослідження відповідальності зробили й вітчизняні науковці – О.В. Батанов, В.Ф. Погорілко та ін.

У роботах названих учених аналізується сутність юридичної відповідальності (в тому

числі й муніципальної), вказуються її види, розглядаються деякі правові питання щодо її реалізації й застосування. Водночас слід констатувати, що окремим видовим формам розглядуваного явища не було приділено достатньої уваги. Це стосується муніципально-правової відповідальності, поява якої має дискусійний і навіть дещо суперечливий характер, похідний від самостійності галузі муніципального права та її специфіки – регулювання суспільних відносин, що складаються в системі місцевого самоврядування.

Мета даної статті – визна-