ГУБСЬКА Олена Анатоліївна. Назва дисертаційної роботи: "ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ТА ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УКРАЇНІ"

НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ПРАВА

ІМ. І. МАЛИНОВСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ

«ОСТРОЗЬКА АКАДЕМІЯ»

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА

Кваліфікаційна наукова

праця на правах рукопису

ГУБСЬКА ОЛЕНА АНАТОЛІЇВНА

Прим. № \_\_\_\_

УДК 349.2

ДИСЕРТАЦІЯ

ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

ТА ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В

УКРАЇНІ

12.00.05 – трудове право;

право соціального забезпечення

(081 – Право)

Подається на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей,

результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(підпис, ініціали та прізвище здобувача)

Науковий консультант

доктор юридичних наук, професор

Іншин Микола Іванович

Київ – 2018

ЗМІСТ

ВСТУП……………………………………………………………………….……4

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ОСНОВИ ПРАВОВОГО

РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ТА ПРОФЕСІЙНОГО

РОЗВИТКУ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ…….….....................................18

1.1 Методологія дослідження праці державних службовців в

Україні………………………………………...........................................…….....18

1.2 Значення, сутність та ознаки професійного розвитку державних

службовців…..….…………………………………...............................................44

1.3 Генезис правового регулювання працевлаштування та професійного

розвитку державних службовців…………………………….….........................51

1.4 Види принципів правового регулювання працевлаштування та

професійного розвитку державних службовців…………………................….85

1.5 Система юридичних гарантій професійного розвитку державних

службовців…………………………………………………………………..…..99

Висновки до Розділу 1………………………………………….……………..107

РОЗДІЛ 2 ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В

УКРАЇНІ……………………………………………….................................….112

2.1 Стадії працевлаштування державних службовців…………...…………..112

2.2 Специфіка сторін правовідносин із працевлаштування державних

службовців………………………………………………………………………136

2.3 Зміст правовідносин із працевлаштування державних

службовців…………………………………………..…………....................…..158

2.4 Особливості працевлаштування деяких категорій державних

службовців…………………………………………………………………...….172

Висновки до Розділу 2……………………………………………...…………183

3

РОЗДІЛ 3 ПРАВОВОВІДНОСИНИ У СФЕРІ ПРОФЕСІЙНОГО

РОЗВИТКУ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ……………………..………..189

3.1 Структура правовідносин у сфері професійного розвитку державних

службовців………………………………………..……………….....................189

3.2 Виникнення, розвиток та припинення правовідносин у сфері

професійного розвитку державних службовців…………………………..….207

3.3 Значення підготовки та перепідготовки державних

службовців………………………………………………………………………226

3.4 Суб’єкти професійної підготовки та перепідготовки державних

службовців та форми їх взаємодії……………………………………………..232

Висновки до Розділу 3……………………………………………………..….261

РОЗДІЛ 4 УДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ

ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ТА ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ

ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ………………………………………...……271

4.1 Проблеми правового регулювання працевлаштування державних

службовців та шляхи їх вирішення………………………………...………….271

4.2 Тенденції подальшого розвитку правового регулювання професійного

розвитку державних службовців………………………………………...…….295

4.3 Зарубіжні моделі правового регулювання професійного розвитку

державних службовців…………………………………………………………324

4.4 Шляхи удосконалення правового регулювання державної служби за

законодавством ЄС у сфері праці……………………………………........…..338

Висновки до Розділу 4…………………………………….…………………..359

ВИСНОВКИ……………………………………………………………………363

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ………………………...…………371

ДОДАТКИ…………………………………………………………………...…411

4

ВСТУП

Сучасні соціально-політичні процеси в українському суспільстві та

існування концептуальних недосконалостей у правовому регулюванні

проходження державної служби спонукають вітчизняну науку

здійснювати пошук нових моделей професійного розвитку державних

службовців, які базуються на урахуванні чинників сьогодення.

Очевидним є те, що без фундаментальних наукових досліджень

теоретичних та практичних проблем, які виникають під час проходження

державної служби, та без урахування змін у державотворенні

неможливим видається перехід на якісно новий рівень функціонування

державної служби.

Незважаючи на те, що вітчизняний законодавець приділяє суттєву

увагу вирішенню проблем державної служби, перманентна зміна векторів

розвитку нашої держави спричиняє необхідність постійного оновлення

нормативно-правої бази. Декілька реформ державної служби у новітній

українській історії призвели до того, що положення Закону України «Про

державну службу» постійно зазнають змін, що є свідченням поступального

розвитку правового регулювання даного питання, а також існування

тенденцій подальшого продовження даного процесу. Водночас існують

підстави, які дозволяють стверджувати, що питання, пов’язані із правовим

регулюванням професійного розвитку державних службовців, не отримали

належної повноти розкриття та врегулювання, незважаючи на окремий розділ

Закону України «Про державну службу», присвячений питанням службової

кар’єри. Тому на сьогодні наявним є належне підґрунтя для продовження

процесу удосконалення правового регулювання у цій сфері, а наступні

демократичні перетворення у державі зумовлюють необхідність подальшої

розробки законодавства про державну службу.

Чинна система законодавства України про державну службу все ще не в

повній мірі задовольняє потреби суспільства у питаннях забезпечення

виконання поставлених завдань. Саме тому на порядку денному перебувають

5

питання, пов’язані із створенням належних умов для проходження державної

служби, оскільки вирішення відповідних завдань держави є неможливим без

вирішення усіх потреб осіб, які під час професійної діяльності виконують

завдання і функції держави.

Наразі є очевидним, що Україна потребує сучасної ефективної

державної кадрової політики у системі державного управління, яка буде

спрямована на залучення, закріплення та адекватне використання на

державній службі висококваліфікованих фахівців, створення умов для

реалізації ними свого професійного потенціалу, що сприятиме успішному

виконанню посадових обов’язків та забезпеченню на цій основі ефективного

функціонування органів державної влади та місцевого самоврядування.

Даний процес неможливий без формування розуміння того, що основа

державної кадрової політики закладається на етапі працевлаштування

державних службовців, який безпосередньо впливає на подальше

функціонування досліджуваного інституту та рівень кваліфікації прийнятих

працівників. Виділення проблем правового регулювання на даному етапі

дозволить підвищити загальний рівень кадрового потенціалу державної

служби, а також оперативно ліквідувати ті недосконалості, які не були

враховані законодавцем у новому Законі України «Про державну службу» від

10.12.2015 № 889-VIII. Отже, нещодавнє прийняття даного нормативноправового акта, низький рівень уваги з боку науковців, а також роль процесу

працевлаштування державних службовців для функціонування інституту

державної служби зумовлюють необхідність дослідження проблем правового

регулювання працевлаштування державних службовців, а також пошуку

шляхів їх вирішення. Реалізація проблем правового регулювання

працевлаштування державних службовців дозволить удосконалити кадрову

політику системи державної служби, позитивно вплине на ефективність

роботи органів державної влади й місцевого самоврядування, а також

дозволить вирішити задачі належного функціонування досліджуваного

інституту.

6

Дослідженням питання правового регулювання працевлаштування та

професійного розвитку державних службовців в Україні у тій чи іншій мірі у

своїх працях займалися такі вчені: В.М. Андріїв, Н.Ф. Артеменко,

С.Я. Вавженчук, В.С. Венедіктов, С.В. Венедіктов, С.В. Вишновецька,

В.Т. Вишняков, Л.О. Воронько, Ю.М. Гришина, О.Ю. Дрозд, С.Д. Дубенко,

Т.А. Занфірова, О.С. Заржицький, М.І. Іншин, Т.Є. Кагановська, М.М.

Клемпарський, В.Л. Костюк, Д.Є. Кутоманов, Ю.В. Левенець, О.П. Литвин,

К.Ю. Мельник, Н.О. Мельничук, М.О. Міщук, Л.В. Могілевський, А.Б.

Мудрик, Л.О. Нестеренко, І.І. Нинюк, О.М. Обушенко, О.Я. Окіс, С.В.

Попов, С.М. Прилипко, О.А. Ситницька, Р.Е. Скіпенко, О.В. Смірнов, О. В.

Тищенко, С.К. Хаджирадєва, Г.І. Чанишева, Р.І. Шабанов, В.І. Щербина,

О.М. Ярошенко, І.І. Яцкевич та інші. Однак, незважаючи на значну кількість

наукових робіт у сфері праці державних службовців, опублікованих

останніми роками, враховуючи нещодавні зміни до чинного законодавства,

можна стверджувати про відсутність у вітчизняній юридичній науці

комплексного дослідження проблем правового регулювання

працевлаштування та професійного розвитку державних службовців в

Україні.

Зв’язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Дисертаційна робота виконана на кафедрі муніципального права та

адміністративно-правових дисциплін Навчально-наукового інституту права

ім. І. Малиновського Національного університету «Острозька академія»

відповідно до Основних наукових напрямів та найважливіших проблем

фундаментальних досліджень у галузі природничих, технічних і

гуманітарних наук на 2014–2018 рр., затверджених постановою Президії

НАН України від 20.12.2013 № 179 (пункт З.4.2.9.), Пріоритетних напрямів

розвитку правової науки на 2011–2015 рр., затверджених постановою

загальних зборів Національної академії правових наук України від 24.09.2010

№ 14-10, а також у межах наукової теми кафедри «Адміністративний метод

7

правового регулювання у фінансових, адміністративних та трудових

відносинах», (державний реєстраційний номер 0113Ш01049).

Мета і завдання дослідження. Метою роботи є розробка теоретикопрактичних пропозицій та рекомендацій щодо вирішення проблем правового

регулювання працевлаштування та професійного розвитку державних

службовців в Україні.

Для досягнення поставленої мети у дисертації необхідно, насамперед,

виконати такі завдання:

 охарактеризувати методологічні основи дослідження праці

державних службовців в Україні;

 визначити ознаки професійного розвитку державних службовців;

 структурувати етапи становлення правового регулювання

працевлаштування та професійного розвитку державних службовців;

 охарактеризувати принципи правового регулювання

працевлаштування та професійного розвитку державних службовців;

 розкрити систему гарантій у сфері працевлаштування та

професійного розвитку державних службовців;

 здійснити аналіз стадій працевлаштування державних службовців;

 окреслити класифікацію суб’єктів правовідносин із

працевлаштування державних службовців;

 конкретизувати зміст правовідносин із працевлаштування державних

службовців;

 уточнити особливості працевлаштування деяких категорій державних

службовців;

 з’ясувати структуру правовідносин у сфері професійного розвитку

державних службовців;

 виокремити особливості виникнення, розвитку та припинення

правовідносин у сфері професійного розвитку державних службовців;

8

 виділити значення підготовки та перепідготовки державних

службовців;

 визначити перелік суб’єктів професійної підготовки та

перепідготовки державних службовців та форми їх взаємодії;

 згрупувати проблеми правового регулювання працевлаштування

державних службовців;

 сформулювати тенденції подальшого розвитку правового

регулювання професійного розвитку державних службовців;

 дослідити особливості зарубіжних моделей правового регулювання

професійного розвитку державних службовців;

 розробити конкретні пропозиції щодо запозичення досвіду

європейських країн у сфері трудової діяльності державних службовців в

Україні.

Об’єктом дослідження є система суспільних відносин щодо здійснення

службово-трудової діяльності державними службовцями.

Предметом дослідження є проблеми правового регулювання

працевлаштування та професійного розвитку державних службовців в

Україні.

Методи дослідження. Наукове дослідження сформовано на

застосування загального системно-структурного методу, основні елементи

якого забезпечили високий ефект побудови моделей розв’язання

поставлених завдань. Методологічною основою дисертаційної роботи

слугувала низка загальнонаукових та спеціальних методів пізнання, вибір

яких обумовлений особливостями відповідного об’єкта, предмета, мети та

завдань. Історичний метод застосовувався, зокрема, при визначенні

специфіки становлення та розвитку правового регулювання

працевлаштування та професійного розвитку державних службовців, у тому

числі й на території сучасної України (п. 1.3). Формально-логічний метод

(безпосередньо його складові: метод класифікації, індукції та дедукції)

застосовувався при наданні загальноправової характеристики правового

9

регулювання працевлаштування та професійного розвитку державних

службовців (п.п. 1.2, 1.4, 1.5, 2.1–2.4, 3.1–3.3). За допомогою логікосемантичного методу виведено понятійно-категоріальний апарат. Метод

систематизації у поєднанні із системно-функціональним методом

застосовувався під час опрацювання особливостей, сутності, принципів,

гарантій правового регулювання працевлаштування та професійного

розвитку державних службовців, форм взаємодії суб’єктів професійної

підготовки та перепідготовки державних службовців (розділ 2 і 3).

Системно-структурний метод, метод синтезу та метод емпіричного

пізнання спостереження застосовувалися під час дослідження проблем

правового регулювання працевлаштування державних службовців (п. 4.1), у

результаті чого було створено можливість для врахування як існуючої

практики в окресленій царині, так і теоретичних розробок провідних

представників доктрини трудового права. Формально-догматичний та

метод моделювання дозволили виявити недоліки національного

законодавства у досліджуваній сфері та сформулювати чіткі пропозиції

щодо їх усунення, а також з’ясувати механізм втілення тенденцій

подальшого розвитку правового регулювання професійного розвитку

державних службовців (п.п. 4.1, 4.2). Методи узагальнення та класифікації

надали можливість розробити характеристику зарубіжних моделей

правового регулювання професійного розвитку державних службовців (п.

4.3). Порівняльно-правовий метод застосовувався при співставленні норм

та положень національного трудового законодавства щодо регулювання

працевлаштування і професійного розвитку державних службовців та

законодавства розвинених країн (Франції, Німеччини, Великобританії та

Північної Ірландії) (п. 4.4).

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що

дисертація є першою спробою комплексно, з використанням сучасних

методів пізнання, з урахуванням новітніх досягнень науки трудового права

дослідити проблеми правового регулювання працевлаштування та

10

професійного розвитку державних службовців. За результатами

дисертаційного дослідження сформульовано авторські основні положення,

що виносяться на захист і які містять елементи наукової новизни.

Основними з них є такі:

вперше:

 надано тлумачення правової категорії «відносини професійного

розвитку державних службовців», яку запропоновано розуміти як коло

комплексних за змістом суспільних відносин, які регулюються, у першу

чергу, спеціальним законодавством про державну службу, а також

субсидіарно законодавством про працю, виникають між особою, яка

реалізовує своє право на працю шляхом зайняття посади державної служби,

та органом (посадовою особою), що уповноважений брати участь у

здійсненні професійного розвитку державних службовців;

 надано авторську дефініцію об’єкта правовідносин професійного

розвитку державних службовців, під яким запропоновано розуміти поведінку

фізичних осіб, які бажають взяти участь у зайнятті вакантних посад

державної служби України, а також державних службовців, які займають

посади державної служби, та компетентних суб’єктів публічного права, на

яких покладено функції з організації й проведення конкурсу та призначення

на посаду державної служби, пов’язані з реалізацією особою свого

конституційного права на працю та участь у державному управлінні, а також

тих, які беруть участь в навчанні, підготовці та перепідготовці державних

службовців;

 визначено, що об’єктом правовідносин з працевлаштування

державних службовців є поведінка фізичних осіб, які бажають взяти участь у

зайнятті вакантних посад державної служби України, та компетентних

суб’єктів публічного права, на яких покладено функції з організації й

проведення конкурсу та призначення на посаду державної служби, які

пов’язані з реалізацією особою свого конституційного права на працю та

участь у державному управлінні;

11

 сформульовано комплексний перелік тенденцій подальшого

розвитку правового регулювання професійного розвитку державних

службовців: 1) тенденція розширення персональної відповідальності

державних службовців; 2) тенденція створення спеціальної атестаційної

комісії для вирішення широкого спектра питань, у тому числі й просування

державного службовця по службі; 3) тенденція зміни методів проведення

відбору працівників; 4) тенденція правової регламентації адаптації

державних службовців до нової посади;

 обґрунтовано наступні особливості моделі проходження державної

служби у Сполученому Королівстві Великої Британії та Північної Ірландії:

1) поєднання нових інститутів і процедур проходження державної служби та

збереження існуючих традицій; 2) державна служба у загальноприйнятому

розумінні відсутня, а замість неї функціонує цивільна служба; 3) державна

служба значною мірою політизована, а дозвіл для участі в політичній

діяльності можуть отримувати лише державні службовці нижчих ступенів; 4)

в основу державної служби покладено близьку до американської

менеджеральну модель; 5) система професійного розвитку державних

службовців є жорсткою на усіх рівнях; 6) в державних структурах часто

використовується ієрархія не за професійними якостями, а за віком та

статусом; 7) структура є багаторівневою та заплутаною;

 виділено перелік напрямів європейської інтеграції у сфері правового

регулювання працевлаштування та професійного розвитку державних

службовців: 1) престижність та перспективність державної служби; 2)

складна багатоступенева система відбору кадрів до державної служби;

3) підвищена увага до питання розподілу посад державної служби;

4) ефективність професійного навчання, незалежність оцінювання

результатів діяльності та зацікавленість держави у просуванні працівників по

державній службі;

12

удосконалено:

 поняття професійного розвитку державних службовців, під яким

необхідно розуміти цілеспрямований процес здобуття державними

службовцями позитивного управлінського досвіду, нових навичок та

компетенцій, доповнення існуючих ділових та професійних якостей, а також

постійний професійно-кваліфікаційний розвиток особистості державного

службовця, що передбачає підвищення ефективності виконання ним своїх

завдань та функцій;

 розуміння особливостей працевлаштування державних службовців,

які працюють у сфері судочинства України, а саме: 1) регулюється як

Законом України «Про державну службу», так і Законом України «Про

судоустрій та статус суддів»; 2) пріоритет при застосуванні норм чинного

законодавства до відносин працевлаштування належить Закону України «Про

судоустрій та статус суддів»; 3) конкурсна процедура відбору кандидатів на

зайняття посад у сфері державної служби; 4) диференціація суб’єктів

призначення на посаду керівників апаратів судів залежно від інстанційності

суду;

 визначення підготовки та перепідготовки державного службовця,

під якими варто розуміти комплексну та безперервну діяльність, яка полягає

у сприянні становлення державного службовця як професіонала із

відповідним високим рівнем знань, вмінь та навичок, а також забезпеченні

недопущення падіння рівня його ділової готовності до виконання службовотрудових обов’язків;

 деталізацію специфіки участі керівника державної служби органу

державної влади як суб’єкта професійної підготовки, підвищення

кваліфікації та перепідготовки державних службовців у відповідних

відносинах, яка проявляється у наступному: 1) забезпеченні організації

підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців, які йому

підпорядковані; 2) можливості залучення до процесу професійного розвитку

державних службовців спеціалізованих установ та відповідних фахівців за

13

рахунок бюджетних коштів; 3) забезпеченні організації професійної

підготовки державних службовців, які вперше призначені на посади

державної служби; 4) визначенні необхідності проходження професійного

навчання конкретними державними службовцями за результатами

оцінювання їх діяльності;

 пропозиції щодо оптимізації національного законодавста у сфері

працевлаштування та професійного розвитку державних службовців, зокрема

на основі позитивного зарубіжного досвіду;

дістали подальшого розвитку:

 характеристика оголошення про проведення конкурсу на зайняття

вакантної посади державної служби, якій притаманні такі особливості:

1) ініціювання проведення конкурсу належить суб’єкту призначення або

керівнику державної служби в органі державної влади; 2) перевірка умов

проведення конкурсу здійснюється незалежним від суб’єкта призначення або

керівника державної служби в органі державної влади органом (центральним

органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну

політику у сфері державної служби); 3) поєднання обов’язкового публічного

інформування у мережі Інтернет про оголошення конкурсу (державному

органі, в якому проводиться конкурс, та центральному органі виконавчої

влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері

державної служби) з факультативним (у засобах масової інформації та на

інших сайтах);

 особливості правового статусу осіб, які бажають зайняти вакантні

посади державної служби як сторони відносин працевлаштування державних

службовців, а саме: 1) можуть бути лише фізичні особи, які відповідають

вимогам, визначеним законодавством про державну службу; 2) закріплення

на нормативному рівні загальних вимог (для усіх державних службовців) та

спеціальних вимог (зумовлені специфікою конкретної посади); 3)

диференціація обсягу та рівня вимог залежно від категорії посади державного

14

службовця; 4) недосконалість законодавства щодо регулювання питання

володіння іноземними мовами державними службовцями;

 дослідження особливостей осіб, які уповноважені оголошувати

конкурс та призначати на посаду як сторони відносин працевлаштування

державних службовців, якими є такі: 1) ними можуть бути тільки суб’єкти

призначення та керівники державної служби в органі державної влади; 2)

вони беруть участь у процесі працевлаштування державних службовців у

обмеженому обсязі – на стадії оголошення про проведення конкурсу та

призначення на посаду; 3) обмежені у можливості призначати на посаду

державного службовця (можуть призначати тільки переможця конкурсу); 4)

їх участь у процесі професійного добору кандидатів на вакантні посади

державної служби має формальний характер;

 визначення форм взаємодії суб’єктів, які беруть участь у підготовці,

перепідготовці та підвищенні кваліфікації державних службовців, а саме:

1) нормотворча діяльність; 2) кадрова діяльність; 3) стажування;

 формування переліку особливостей участі Служби управління

персоналом державного органу як суб’єкта професійної підготовки,

підвищення кваліфікації та перепідготовки державних службовців у

відповідних відносинах: 1) здійснення поточного навчання державних

службовців; 2) обмеження виключно такими формами діяльності як

підготовка фахівців-державних службовців; 3) проводиться на локальному

рівні державними службовцями-практиками; 4) полягає в удосконаленні

знань та навичок відповідних осіб, які того потребують; 5) сприяння

державному службовцю, у разі необхідності, у проходженні підготовки або

підвищенні кваліфікації у профільних навчальних закладах;

 пропозиції щодо удосконалення чинного законодавства, зокрема

аргументовано потребу доповнення глави 3 Закону України «Про державну

службу» від 10.12.2015 № 889-VIII статтею такого змісту: «Підготовча

служба. 1. При призначенні особи на посаду державної служби вперше в

акті про призначення на посаду суб’єкт призначення встановлює підготовчу

15

службу з метою перевірки відповідності державного службовця займаній

посаді із зазначенням її строку. 2. Підготовча служба при призначенні на

посаду державної служби категорії «А» встановлюється строком до трьох

років. 3. Підготовча служба при призначенні на посаду державної служби

всіх інших категорій встановлюється строком до одного року 4. У разі

незгоди особи з рішенням про встановлення підготовчої служби, вона

вважається такою, що відмовилася від зайняття посади державної служби.

За таких обставин застосовується відкладене право другого за результатами

конкурсу кандидата на зайняття вакантної посади державної служби. Якщо

конкурсною комісією такого кандидата не визначено, проводиться

повторний конкурс. 5. Якщо державний службовець у період підготовчої

служби був відсутній на роботі у зв’язку з тимчасовою непрацездатністю,

перебуванням у додатковій відпустці у зв’язку з навчанням або з інших

поважних причин, строк підготовчої служби продовжується на відповідну

кількість днів, протягом яких він фактично не виконував посадові

обов’язки. 6. Суб’єкт призначення має право звільнити державного

службовця з посади до закінчення строку підготовчої служби у разі

встановлення невідповідності державного службовця займаній посаді на

підставі пункту 2 частини першої статті 87 цього Закону. Суб’єкт

призначення попереджає державного службовця про звільнення у письмовій

формі не пізніш як за сім календарних днів із зазначенням підстав

невідповідності займаній посаді. 7. У разі, якщо строк підготовчої служби

закінчився, а державного службовця не ознайомлено з наказом про його

звільнення з посади державної служби, він вважається таким, що пройшов

підготовчу службу».

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що

викладені в дисертації висновки і пропозиції можуть бути використані:

– у науково-дослідній сфері – з метою заповнення прогалин у науці

трудового права щодо системних знань про правові проблеми правового

16

регулювання працевлаштування та професійного розвитку державних

службовців;

– у правотворчості – при удосконаленні нормативно-правового

регулювання працевлаштування та професійного розвитку державних

службовців;

– у правозастосовній діяльності – використання одержаних результатів

дозволить підвищити рівень ефективності правовідносин у сфері

працевлаштування та професійного розвитку державних службовців;

– у навчальному процесі – тези, положення, висновки, пропозиції,

зроблені в дисертації, можуть бути використані у процесі наукових

конференцій та диспутів, під час вивчення таких наукових дисциплін як

«Трудове право України», «Проблеми трудового права», «Державна

служба» у вищих юридичних закладах освіти, при підготовці лекційних та

семінарських занять, у науково-дослідній роботі студентів, слухачів та

курсантів, при розробці методичних рекомендацій, у процесі підготовки

робочих програм та планів, підручників, навчальної та прикладної

літератури.

Апробація результатів дисертації. Підсумки розробки проблеми в

цілому, окремі її аспекти, одержані узагальнення і висновки доповідалися

дисертантом на засіданнях кафедри муніципального права та адміністративноправових дисциплін Навчально-наукового інституту права ім. І.

Малиновського, а також були оприлюднені на всеукраїнських та міжнародних

конференціях: «Пріоритетні проблеми юридичної науки: сучасний стан та

перспективи вдосконалення» (м. Київ, 18–19 червня 2015 року); «Пріоритетні

проблеми реформування системи законодавства України» (м. Київ, 23–24

липня 2015 року); «Право як регулятор суспільних відносин: історія, теорія,

практика» (м. Київ, 18–19 квітня 2016 року); «Актуальні проблеми сучасного

правознавства» (м. Київ, 28–29 січня 2016 року); «Проблеми теорії права і

практики правореалізації на шляху України до ЄС» (м. Київ, 25–26 лютого

2016 року); «Теорія і практика розвитку правових інститутів» (м. Київ, 10–11

17

березня 2016 року); «Актуальні наукові дослідження сучасної юридичної

науки: теорія та практика» (м. Київ, 17 березня 2016 року); «Актуальні

проблеми реформування системи законодавства України» (м. Запоріжжя, 27–

28 січня 2017 року); «Пріоритетні напрямки розвитку правової системи

України» (м. Львів, 27–28 січня 2017 року).

Публікації. Основні результати дисертації, висновки та пропозиції

знайшли відображення у тридцяти двох опублікованих наукових працях, з

яких: одна одноосібна монографія, двадцять дві наукові статті у фахових

виданнях України та у наукових виданнях інших держав, дев’ять тез

доповідей і повідомлень на науково-практичних конференціях.

ВИСНОВКИ

Удисертаційномудослідженніздійсненотеоретичнеузагальненняй

новевирішеннянауковоїпроблемиякаполягаєвтомущобнапідставі

всеохоплюючогоаналізучинногонаціональногойзарубіжного

законодавстварозкритипроблемиправовогорегулюванняпрацевлаштування

тапрофесійногорозвиткудержавнихслужбовціватакожрозробити

пропозиціїщодоїхвирішенняЗарезультатамидослідженнясформульовано

нижченаведеніосновнівисновки

МетоддослідженняпрацідержавнихслужбовціввУкраїні–це

базовийелементнауковогодослідженняпрофесійноїдіяльностіосібнаяких

покладаєтьсябезпосереднєвиконанняфункційдержавикотрийстановить

специфічнийалгоритмдійтасукупністьприйомівщозастосовуютьсяв

теоріїтанапрактиціупроцесіформуваннярозуміннясутностідіяльності

такихосібнормативноправовоїбазиїїреалізаціїпрогалиніпроблематики

окресленоїсферитаперевіркидоказовостізробленихвисновків

Ознакамипрофесійногорозвиткудержавнихслужбовцівєтакі

системноорганізаційнийхарактерпоєднанняпрофесійногорозвиткуз

підвищеннямкультурипрацідержавногослужбовцябезпосередній

розвитокїхкомунікативнихздібностейупроцесізагальногопрофесійного

розвиткупостійнийрозвитокінститутупрофесійноїпідготовки

Генезисстановленняправовогорегулюванняпрацевлаштуваннята

професійногорозвиткудержавнихслужбовціввключаєтакіісторичні

періодирадянськийперіод–рокищоподіляєтьсянаетапиа

раннійетапзародженняправовогорегулюванняпрацевлаштуваннята

професійногорозвиткудержавнихслужбовцівурадянськомуправі–

рокибетапнормативноїрегламентаціїпрацевлаштуваннята

професійногорозвиткудержавнихслужбовціввумовахновоїекономічної

політикиврадянськийперіод–рокиветапзастоюправового



регулюванняпрацевлаштуваннятапрофесійногорозвиткудержавних

службовцівурадянськийперіод–рокигзавершальнийетап

правовогорегулюванняпрацевлаштуваннятапрофесійногорозвитку

державнихслужбовцівурадянськийперіод–рокиновітній

періодрік–досьогоденняякийвключаєаетапформування

законодавчогозакріпленняпрацевлаштуваннятапрофесійногорозвитку

державнихслужбовціввумовахнезалежностіУкраїни–рокиб

етапудосконаленнятадеталізаціїправовогорегулюванняпрацевлаштування

тапрофесійногорозвиткудержавнихслужбовцівуперіоднезалежностіта

самостійностіУкраїнськоїдержави–рокивсучаснийетап

правовогорегулюванняпрацевлаштуваннятапрофесійногорозвитку

державнихслужбовціввУкраїнірік–досьогодення

Допринципівправовогорегулюванняпрацевлаштуваннята

професійногорозвиткудержавнихслужбовцівналежатьнаступні

добровільністьвступунадержавнуслужбуздійснення

працевлаштуванняякправилоспеціальноуповноваженимиорганами

підтримкапрофесійноїкомпетентностіпринципбезперервності

принципєдностітадиференціації

Досистемигарантійусферіпрацевлаштуваннятапрофесійного

розвиткудержавнихслужбовціввходятьзабезпеченнядержавних

службовцівналежнимиумовамидляпідвищеннярівняпрофесійногорозвитку

державнафінансовоматеріальнапідтримкапрофесійногорозвитку

державнихслужбовцівпостійністьпрофесійногорозвиткузбереженняза

державнимслужбовцемйогомісцяроботиатакожрівняоплатипраці

індивідуалізаціяпроцесупрофесійногорозвиткукожногодержавного

службовця

Визначенотакістадіїпрацевлаштуваннядержавнихслужбовців

оголошенняпропроведенняконкурсуназайняттявакантноїпосади

державноїслужбистворенняконкурсноїкомісіїназайняттявакантної

посадидержавноїслужбипроведенняконкурсуназайняттявакантної



посадидержавноїслужбипризначеннянапосадудержавноїслужби

прийняттяПрисягидержавногослужбовця

Суб’єктівправовідносинізпрацевлаштуваннядержавнихслужбовців

заознакоюметивступуподіленонадвівеликігрупифізичніособиякі

бажаютьзайнятивакантніпосадидержавноїслужбияксторонавідносин

працевлаштуваннядержавнихслужбовцівсуб’єктивладнихповноважень

якіберутьучастьупрацевлаштуваннідержавнихслужбовцівУкраїниУ

межахостанніхдоцільновизначатитакихсуб’єктіваосібякіуповноважені

оголошуватиконкурстапризначатинапосадубосібякіуповноважені

організовуватитапроводитиконкурс

Особаякабажаєвступитинадержавнуслужбумаєтакіправа

правонапрацюякувонавільнообираєабонаякувільнопогоджується

надоступдослужбиворганахдержавноївладиУкраїниправона

рівніможливостітарівнеставленнядонеїпривирішенніпитаннящодо

працевлаштуванняправонаповагудоїїгідностіічесті

конфіденційністьособистоїінформаціїтаїхзахистнаобґрунтовану

відмовуприпрацевлаштуваннінадержавнуслужбунавідмовувід

проходженняпроцедурипрацевлаштуваннянадержавнуслужбунабудьякійстадіїбутипоінформованимпронаявністьвакансійтаумови

працевлаштування

Щодообов’язківосібякібажаютьвступитинадержавнуслужбуто

вивченнянормзаконодавстваУкраїнисвідчитьщовсясукупність

правовідносинзпрацевлаштуваннявтомучислійнавакантнупосаду

державноїслужбихарактеризуєтьсявільнимволевиявленнямособитобто

набудьякомуетапіфізичнаособамаєправовідмовитисявідучастіу

процедуріпрацевлаштуваннящоненакладаєнанеїпевнихобов’язківтане

тягнезасобоюнегативнихнаслідків

Особливостямипрацевлаштуваннясуддівякдержавних

службовцівєпідвищенівимогидокандидатівназайняттяпосадисудді

диференціаціявимогдопретендентівзалежновідспеціалізаціїсудута



інстанціїскладнататривалапроцедурадоборусуддівякуумовно

можнаподілитинадвазначнихетапиазарахуваннядорезервуб

призначеннянапосадусудді

Процеспрацевлаштуваннядержавнихслужбовцівзчислапрокурорів

маєтакіособливостірегулюєтьсяякЗакономУкраїниПродержавну

службутакіЗакономУкраїниПропрокуратурупріоритетпри

застосуваннінормчинногозаконодавствадовідносинпрацевлаштування

належитьЗаконуУкраїниПропрокуратуруконкурснапроцедура

відборукандидатівназайняттяпосадпрокурорівтриланковасистема

доборуйпризначенняпрокурорів

Особливостямиякіхарактеризуютьфізичнихосібщозаймають

посадидержавнихслужбовцівяксторонувідносинпрофесійногорозвитку

державнихслужбовцівєнаступнінимиможутьбутилишефізичніособи

яківідповідаютьвимогамвизначенимзаконодавствомпродержавнуслужбу

закріпленнянанормативномурівнізагальнихвимогдлявсіхдержавних

службовцівтаспеціальнихвимогякізумовленіспецифікоюконкретної

посадидиференціаціяобсягутарівнявимогзалежновідкатегоріїпосади

державногослужбовцянедосконалістьзаконодавстващодорегулювання

питанняволодіннядержавнимислужбовцямиіноземнимимовамиє

обов’язкомучасникавідносинпрофесійногорозвиткудержавних

службовцівнаякоговласнейспрямованавсявідповіднадіяльність

Суб’єктиякіберутьучастьупрофесійномурозвиткудержавних

службовцівУкраїнияксторонавідносинпрофесійногорозвиткудержавних

службовцівхарактеризуютьсятакимиособливостямивичерпним

перелікомсуб’єктівякімаютьправоорганізовуватиіпроводититакізаходи

обмеженимхарактеромучастіупроцесіпрофесійногорозвиткудержавних

службовців

Виникненняправовідносинзпрофесійногорозвиткудержавних

службовцівпередбачаєувідповідногосуб’єктанеобхіднийобсяг

правосуб’єктностіасамедосягненняповноліттянаявність



громадянстваУкраїнивільневолодіннядержавноюмовоюступені

вищоїосвітизалежновідкатегоріїпосадидержавногослужбовця

Розвитокправовідносинпрофесійногорозвиткудержавних

службовцівохоплюєпідготовкуспеціалізаціюперепідготовкуі

підвищеннякваліфікації

Підставиприпиненняправовідносинзпрофесійногорозвитку

державнихслужбовцівучастиніпроходженняпідготовкитаспеціалізації

перепідготовкизахарактеромвідношеннядосуб’єктадержавного

службовцяможнаподілитинадвігрупипозитивні–пов’язанізуспішним

проходженнямпідготовкитаспеціалізаціїперепідготовкинегативні–

пов’язанізвідрахуваннямпідчаспідготовкитаспеціалізації

перепідготовки

Доосновнихособливостейпідготовкитаперепідготовкидержавних

службовцівналежатьпідтримкаправовоїреформивумовахєвроінтеграції

Українидотриманнявисокихстандартівпрофесіоналізмуупроцесі

здійсненняслужбовотрудовоїдіяльностібезперервністьудосконалення

трудовихнавичок

Суб’єктівякіберутьучастьупідготовціпідвищеннікваліфікації

таперепідготовцідержавнихслужбовціввУкраїнікласифікованоза

ознакоюхарактерудіяльностізнавчаннятапрофесійногорозвиткуфахівців

дляпотребдержавноїслужбинатакігруписуб’єктиякіберутьучастьв

організаціїдіяльностізпідготовкипідвищеннякваліфікаціїта

перепідготовкидержавнихслужбовцівПрезидентУкраїниВерховнаРада

УкраїниКабінетМіністрівУкраїниНаціональнеагентствозпитань

державноїслужбиУкраїнисуб’єктиякібезпосередньоздійснюють

підготовкупідвищеннякваліфікаціїтаперепідготовкудержавних

службовцівнавчальнізакладиякіздійснюютьпідготовкуздобувачіввищої

освітизаосвітнімступенеммагістразаспеціальністюПублічнеуправління

таадмініструваннягалузізнаньПублічнеуправліннятаадміністрування

тапідвищеннякваліфікаціїдержавнихслужбовцівзаспеціальністю



ПублічнеуправліннятаадмініструваннягалузізнаньПублічне

управліннятаадмініструванняСлужбауправлінняперсоналомдержавного

органутакерівникдержавноїслужбиорганудержавноївлади

Виділенонаступніпроблемиправовогорегулювання

працевлаштуваннядержавнихслужбовціввідсутністьоцінювання

індивідуальнихпсихологічнихособливостейфізичноїпридатностітастану

здоров’якандидатівназайняттяпосаддержавноїслужбивідсутність

чіткихвимогщодопрофесійнокваліфікаційниххарактеристикпосад

державноїслужбиякимповиненвідповідатикандидатнадержавнуслужбу

проблемаіноземногогромадянствадержавнихслужбовцівподвійного

громадянствачиучастіузабороненихвУкраїнітерористичнихорганізаціях

проблемаполітичноговпливунадержавнихслужбовцівпроблема

дотриманнявійськовогозаконодавствадержавнимислужбовцямизоглядуна

складнувійськовополітичнуситуаціювнашійдержаві

Втіленнятенденціїрозширенняперсональноївідповідальності

державнихслужбовцівпередбачаєздійсненнянаступнихзаходівзмінити

назвурозділуЗаконуУкраїниПродержавнуслужбуДисциплінарна

таматеріальнавідповідальністьнаПерсональнавідповідальність

державнихслужбовцівдоповнитизмістданогорозділуглавамита

КримінальнавідповідальністьдержавнихслужбовцівіАдміністративна

відповідальністьдержавнихслужбовцівурамкахкожноїізглав

регламентуватиусіможливівипадкипритягненнядержавнихслужбовцівдо

кожногоізвидіввідповідальностіузгодитизмісткожноїізглавіз

нормамиКримінальногокодексуУкраїнитаКодексуУкраїнипро

адміністративніправопорушення

Реалізаціятенденціїстворенняспеціальноїатестаційноїкомісіїдля

просуваннядержавногослужбовцяпослужбіпотребуєздійснення

наступнихзаходівстворенняприНаціональномуагентствіУкраїниз

питаньдержавноїслужбиАтестаційноїкомісіїдоповноваженьякої

належатимевирішенняпитаньпрацевлаштуваннятапрофесійного



розвиткудержавнихслужбовцівприйняттяПоложенняпро

Атестаційнукомісіюякерегламентуватимепитанняповноваженькомісії

їїскладучіткезакріпленняпорядкупровадженнякожногоетапу

процедурипросуваннядержавногослужбовцяпослужбівнесеннязмін

доПоложенняпроНаціональнеагентствоУкраїнизпитаньдержавної

службиякібпередбачалистворенняАтестаційноїкомісіїдо

повноваженьякоївідноситьсявирішенняпитаньпрацевлаштуваннята

професійногорозвиткудержавнихслужбовцівприведенняу

відповідністьдоПоложеннянормзаконодавствапродержавнуслужбуу

першучергуЗаконуУкраїниПродержавнуслужбуприведення

відповіднодозазначенихзмінПорядкупроведенняконкурсуназайняття

посаддержавноїслужби

Реалізаціятенденціїзміниметодівпроведеннявідборупрацівників

передбачаєнаступнезалученнядоАтестаційноїкомісіїфахівцяякий

оцінюєдіагностуєтавивчаєповедінкуірозумовіпроцесиЗцієюметою

пропонуєтьсявнестизмінидоЗаконуУкраїниПродержавнуслужбувід

№відповіднодоякихчастинустаттідоповнити

підпунктомПорядокперевіркиіндивідуальнихпсихологічнихособливостей

кандидатанапублічнуслужбуприведеннявідповіднодозазначенихзмін

Порядкупроведенняконкурсуназайняттяпосаддержавноїслужбита

ПоложенняпроАтестаційнукомісію

Тенденціюправовоїрегламентаціїадаптаціїдержавнихслужбовцівдо

новоїпосадиможливореалізуватипередбачившиїхобов’язокщодо

проходженняпідготовчоїслужбиЗцієюметоюдоповнитиЗаконУкраїни

ПродержавнуслужбустаттеюПідготовчаслужба

Зарубіжнімоделіправовогорегулюванняпрофесійногорозвитку

державнихслужбовцівкласифікованозанаступнимикритеріямиза

регіональнимпринципомконтинентальнатаанглосаксонськазарівнем

відкритостівідкритатазакритазахарактеромпобудовислужбової

кар’єрипосадоватакар’єрна



Втіленняпозитивногофранцузькогодосвідуувітчизнянихумовахє

можливимунаступнихнапрямахзміниузаохоченніпросуванняпо

державнійслужбішляхомвтіленняпринципівкар’єрногопідходу

удосконаленняпорядкувступунадержавнуслужбузбільшеннярівня

матеріальнихтасоціальнихгарантійдержавнихслужбовців

Запровадженнянімецькоїмоделіувітчизнянихумовахможливеу

наступнихнапрямахзмінипідходівдопідготовкидержавнихслужбовців

шляхомінтеграціїдекількохвидівправовогостатусувУкраїнівтіленняу

вітчизнянійсистеміінститутупідготовчоїслужбиякийєпередумовою

теоретичноїтапрактичноїпідготовкидоперебуваннянаусіхпосадах

характернихтомупрофесійномунапрямкуякийвониобраливідсіювання

кандидатівякінепроявилисебеналежнимчиномпісляпроходження

кожногоізетапів