

ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

ГУБСЬКА О. А.,
доктор юридичних наук, суддя
(Шостий апеляційний
адміністративний суд)

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2020.4.17>**СПЕЦИФІКА ЗМІСТУ ПРАВОВІДНОСИН У СФЕРІ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ: СУТНІСТЬ, СТРУКТУРА, ОСОБЛИВОСТІ ВИНИКНЕННЯ, РОЗВИТКУ ТА ПРИПИНЕННЯ**

У статті проаналізовано специфіку змісту правовідносин у сфері професійного розвитку державних службовців. Досліджено сутність, структуру, особливості виникнення, розвитку, припинення правовідносин у сфері професійного розвитку державних службовців. Зроблено висновок, що до професійного розвитку державних службовців можуть залучатися і треті особи, які займаються наданням відповідного виду послуг щодо навчання, підготовки, підвищення кваліфікації. Процедура працевлаштування певних категорій державних службовців регулюється Конституцією України та нормами спеціальних законів, що зумовлено специфічним статусом відповідних органів державної влади та правовим положенням державних службовців, котрі у них працюють, висуненням додаткових вимог до кандидатів на зайняття посад у таких суб'єктах публічного права. Аналіз норм чинного законодавства України та доктринальних джерел дає підстави визначити права державного службовця у сфері відносин професійного розвитку. Автор також зазначає, що у разі зайняття особою посади державної служби вона зобов'язана володіти певним рівнем знань, які дозволяють забезпечити дотримання нею Конституції та законів України, принципів державної служби та правил етичної поведінки, вимог законодавства у сфері запобігання та протидії корупції тощо.

Аналізуючи теоретичні положення та норми чинного законодавства, автор робить висновок, що зміст правовідносин професійного розвитку державних службовців становлять права й обов'язки, визначені Конституцією України, Законом України «Про державну службу» та іншими актами законодавства про державну службу, а також нормами трудового законодавства України щодо реалізації громадянами права на професійний розвиток (навчання, підготовку, перепідготовку, спеціалізацію, підвищення кваліфікації, стажування тощо) у сфері державного управління та повноваження суб'єктів публічного права, які беруть участь в організації та здійсненні відповідних професійних заходів.

Рівень підготовки кадрів фактично визначає успіх у будь-якій сфері діяльності, а тому вони мають підбиратися і розставлятися залежно від кваліфікації, організаторських здібностей, загальної управлінської, правової культури. Суб'єкти, які беруть участь у підготовці, перепідготовці та підвищенні кваліфікації державних службовців, взаємодіють між особою у формах, наведених автором.

Ключові слова: правовідносини у сфері професійного розвитку, державні службовці, державна служба, зміст правовідносин, трудове законодавство.



Hubska O.A. Specifics of the content of legal relations in the field of professional development of civil servants: essence, structure, features of origin, development and termination

In the article the specifics of the content of legal relations in the field of professional development of civil servants are analyzed. The essence, structure, peculiarity of origin, development, termination are investigated. The peculiarities of their legal relations in the field of professional development of civil servants are clarified. The researcher concluded that the professional development of civil servants may involve third parties who provide the appropriate type of services for education, training, advanced training. The procedure for employment of certain categories of civil servants is regulated by the Constitution of Ukraine and special laws, which is due to the specific status of both relevant public authorities and the legal status of civil servants who work in them, additional requirements for candidates for positions in such public entities. The analysis of the norms of the current legislation of Ukraine and doctrinal sources gives grounds to determine the rights of a civil servant in the field of professional development relations. The author also notes that if a person holds a civil service position, he must have a certain level of knowledge that allows him to comply with the Constitution and laws of Ukraine, the principles of civil service and ethical conduct, the requirements of legislation to prevent and combat corruption and more.

Analyzing the theoretical provisions and norms of current legislation, the author concludes that the content of legal relations of professional development of civil servants are the rights and responsibilities defined by the Constitution of Ukraine, the Law of Ukraine "On Civil Service" and other acts of civil service legislation. Ukraine, citizens of Ukraine to exercise their right to professional development (training, preparation, retraining, specialization, training, internships, etc.) in the field of public administration and the powers of public law entities involved in the organization and implementation of relevant professional activities.

The level of training actually determines the success in any field of activity, and therefore they must be selected and arranged depending on the qualifications, organizational skills, general management, legal culture. Entities involved in the training, retraining and advanced training of civil servants interact with each other in the forms provided by the author.

Key words: *legal relations in the field of professional development, civil servants, civil service, content of legal relations, labor legislation.*

Вступ. Нормативно-правове регулювання правовідносин у сфері професійного розвитку державних службовців в Україні сьогодні має надзвичайно важливе значення з огляду на реформування державної служби, необхідність перебудови порядку підготовки майбутніх державних службовців, створення умов для їхнього подальшого професійного навчання й розвитку, розроблення постійно діючої системи підвищення кваліфікації, оновлення механізму мотивації державних службовців до здійснення професійного саморозвитку, залучення представників громадянського суспільства до процесу удосконалення якості державних службовців тощо.

Зміна профільного законодавства і, як наслідок, форм, методів, принципів діяльності у галузі професійного розвитку державних службовців привертає до досліджуваної проблематики увагу вчених-правників. Наведене зумовлене необхідністю перегляду численних теоретичних категорій і здійснення аналізу правових норм, які регламентують відповідну сферу суспільних відносин. Актуальність порушених питань полягає у тому, що професійний розвиток державних службовців насамперед впливає на якісні показники функціонування державного апарату загалом і на життєдіяльність багатьох інших суб'єктів у різних галузях суспільного життя (бізнесу, науки, медицини, промисловості тощо), які взаємодіють з органами державної влади через державних службовців.



Постановка завдання. Вивчення проблем поняття, сутності та структури правових відносин у сфері професійного розвитку державних службовців є надзвичайно цікавим з огляду на складність і дискусійність категорії «правовідносини» як у юридичній науці загалом, так і в галузі трудового права зокрема. Тому дослідження відповідних питань сприяє поглибленню теоретичних знань про правовий інститут професійного розвитку державних службовців, визначенню його стану, характерних особливостей, а також з'ясуванню наявної невирішеної проблематики, розробці пропозицій щодо удосконалення чинних правових приписів тощо.

Результати дослідження. У юридичній літературі питання сутності та структури правовідносин у сфері професійного розвитку державних службовців вивчали такі вчені-правники: Н.Б. Болотіна, Є.І. Бородин, Т.В. Іванова, М.І. Іншин, Т.Є. Кагановська, С.В. Ківалов, Н.А. Липовська, О.Л. Леонов, І.Л. Олійник, В.М. Олуйко, О.Я. Окіс, А.П. Рачинський, С.М. Серьогін, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, Г.І. Чанишева, Н.М. Хуторян, О.М. Ярошенко та багато інших.

Відповідно до нормативних положень ч. 2 ст. 48 Закону України «Про державну службу» професійне навчання державних службовців проводиться за рахунок коштів Державного бюджету та інших джерел, не заборонених законодавством, через систему підготовки, перепідготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації, зокрема в галузі знань «Публічне управління та адміністрування», у встановленому законодавством порядку в навчальних закладах, установах, організаціях незалежно від форми власності, які мають право надавати освітні послуги, у т. ч. за кордоном [1]. Таким чином, професійний розвиток державних службовців може здійснюватися у навчальних закладах будь-якої форми власності (державної, комунальної та приватної) як в Україні, так і в інших державах. Фінансування відповідної діяльності здійснюється за бюджетні кошти, а також за рахунок інших ресурсів – самостійної оплати державним службовцем, залучення коштів від інших фізичних і юридичних осіб тощо.

Нормативним приписом ч. 2 ст. 48 Закону України «Про державну службу» передбачено, що положення про систему підготовки, перепідготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації державних службовців затверджується Кабінетом Міністрів України за поданням центрального органу виконавчої влади, який забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби [1]. Сьогодні чинне Положення про систему підготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 07 липня 2010 р. № 564 [2].

У доктрині трудового права відносини професійного розвитку державних службовців визначаються по-різному. Так, А.К. Бойко вважає, що це правовідносини, які виникають на підставі юридичних фактів (одностороннього волевиявлення або двостороннього акта) і реалізуються за допомогою вольових дій учасників, зазвичай майбутніх суб'єктів трудових правовідносин. Реалізація цих правовідносин здійснюється за участі уповноважених органів із працевлаштування. Ці правовідносини означають для їхніх учасників набуття чи втрату суб'єктивних прав і юридичних обов'язків у сфері реалізації права на працю. Вони передують виникненню трудових правовідносин і мають на меті їх виникнення. Таке розуміння правовідносин із працевлаштування вказує, що їхня сутність спрямована на появу юридичних фактів, які зумовлюють появу трудових правовідносин [3, с. 63]. З авторської дефініції можна визначити такі характерні ознаки цієї категорії: 1) здійснюються за участі уповноважених органів із питань зайнятості; 2) передують трудовим правовідносинам; 3) спрямовані на виникнення трудових правовідносин; 4) опосередковують реалізацію права на працю; 5) у них беруть участь майбутні суб'єкти трудових правовідносин. Проте такий підхід не дозволяє встановити всі ключові характеристики поняття, співвіднести відносини із працевлаштування з іншими видами трудових правовідносин.

У доктрині трудового права правовідносини із професійного розвитку пропонують визначати як врегульовані нормами трудового права суспільні відносини, пов'язані із працевлаштуванням громадян [4, с. 123]. Наведена дефініція є загальною і не дозволяє визначити ознаки, які характеризують позначене ним правове явище.



Надання можливості фінансувати діяльність у сфері професійного розвитку державних службовців за рахунок різноманітних джерел позитивно впливає на стан нормативно-правового регулювання суспільних відносин у цій сфері, оскільки обсяги державних коштів на відповідні видатки не задовольняють потреб державної служби.

Керівник державної служби у межах витрат, передбачених на утримання відповідного державного органу, забезпечує організацію професійного навчання державних службовців, підвищення кваліфікації державних службовців на робочому місці або в інших установах (організаціях), а також має право відповідно до закону закуповувати послуги, необхідні для забезпечення підвищення кваліфікації державних службовців, у підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності, фізичних осіб. З метою підвищення рівня професійної компетентності державного службовця може проводитися його стажування з відривом від служби строком від 1 до 6 місяців на іншій посаді державної служби в іншому державному органі або за кордоном відповідно до законодавства [1]. Таким чином, до професійного розвитку державних службовців можуть залучатися і треті особи, які займаються наданням відповідного виду послуг щодо навчання, підготовки, підвищення кваліфікації.

Відповідно до норми ч. 3 ст. 49 Закону України «Про державну службу» його дія не поширюється на окремих суб'єктів, зокрема: Президента України, Главу Адміністрації Президента України та його заступників, членів Кабінету Міністрів України, перших заступників і заступників міністрів, суддів, прокурорів, працівників державних органів, котрі виконують функції з обслуговування, та деяких інших осіб [1]. Процедура працевлаштування цих категорій державних службовців регулюється Конституцією України та нормами спеціальних законів, що зумовлено специфічним статусом як відповідних органів державної влади, так і правовим положенням державних службовців, які у них працюють, висуненням додаткових вимог до кандидатів на зайняття посад у таких суб'єктах публічного права.

Враховуючи наведене, вважаємо, що відносини професійного розвитку державних службовців – це коло комплексних за змістом суспільних відносин, які регулюються насамперед спеціальним законодавством про державну службу, а також субсидіарно законодавством про працю, виникають між особою, котра реалізовує своє право на працю шляхом зайняття посади державної служби, й органом (посадовою особою), уповноваженим брати участь у здійсненні професійного розвитку державних службовців.

Аналіз норм чинного законодавства України та доктринальних джерел дає підстави визначити такі права державного службовця у сфері відносин професійного розвитку: 1) на первинне професійне навчання у разі призначення на посаду державної служби вперше – протягом року із дня призначення; 2) на створення необхідних умов, що сприяють підвищенню рівня професійної компетентності шляхом професійного навчання; 3) на професійне навчання як за рахунок коштів Державного бюджету України, так і за рахунок інших фінансових джерел, не заборонених законодавством України; 4) на просування по службі з урахуванням професійної компетентності та сумлінного виконання своїх посадових обов'язків; 5) на стажування з відривом від служби на іншій посаді державної служби в іншому державному органі або за кордоном строком від 1 до 6 місяців; 6) на збереження посади та заробітної плати протягом строку професійного навчання та стажування; 7) на складання індивідуальної програми підвищення рівня професійної компетентності; 8) на безперешкодне ознайомлення з документами щодо результатів оцінювання службової діяльності; 9) на самоосвіту та самостійний професійний розвиток [1].

У разі зайняття особою посади державної служби вона зобов'язана володіти певним рівнем знань, які дозволяють забезпечити дотримання нею Конституції та законів України, принципів державної служби та правил етичної поведінки, вимог законодавства у сфері запобігання і протидії корупції тощо. З викладеного випливає, що одним із обов'язків державного службовця в Україні є забезпечення на постійній основі власного професійного розвитку шляхом навчання, підвищення кваліфікації та інших заходів, встановлених актами законодавства України.



Таким чином, центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби, наділений численними повноваженнями у сфері професійного розвитку державних службовців, що дозволяє визначити його як орган, який істотним чином залучений до професійної підготовки та розвитку відповідної категорії осіб. Водночас відповідна діяльність не є для нього визначальною, оскільки норми чинного законодавства наділяють названого суб'єкта публічного права численною кількістю й інших повноважень.

Згідно з нормою ч. 1 ст. 15 Закону України «Про державну службу» на Комісію з питань вищого корпусу державної служби покладені такі повноваження у сфері професійного розвитку державних службовців: 1) погодження розроблених центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби, типових вимог до професійної компетентності державних службовців, які займають посади державної служби категорії «А»; 2) проведення конкурсу на зайняття вакантних посад державної служби категорії «А» та внесення суб'єкту призначення пропозиції щодо переможця конкурсу та другого за результатами конкурсу кандидата на вакантну посаду [1]. Аналіз наведеного законодавчого положення дає підстави стверджувати, що саме від Комісії залежить, чи буде та або інша особа прийнята на посаду державної служби, тобто чи пройшла вона успішно конкурсне випробування та є переможцем, що дозволяє їй у процесі подальшого працевлаштування претендувати на зайняття посади категорії «А».

Участь у професійному розвитку державних службовців бере і підрозділ або спеціаліст із питань персоналу (служба управління персоналом), який відповідно до Типового положення про службу управління персоналом державного органу, затвердженого наказом Національного агентства України з питань державної служби від 03 березня 2016 р. № 47, здійснює такі повноваження: 1) бере участь у розробленні проектів нормативно-правових актів, що стосуються питань управління персоналом, трудових відносин і державної служби; 2) вносить пропозиції керівнику державної служби з питань удосконалення управління персоналом і кадрового менеджменту; 3) у випадках, передбачених законодавством, приймає документи від кандидатів на посаду категорії «А», перевіряє на відповідність встановленим законом вимогам, передає до Комісії з питань вищого корпусу державної служби та повідомляє кандидатів про результати такої перевірки; 4) приймає документи від кандидатів на зайняття вакантних посад державної служби категорій «Б» і «В», проводить перевірку документів, поданих кандидатами, на відповідність встановленим законом вимогам, повідомляє кандидатів про результати такої перевірки та подає їх на розгляд конкурсної комісії, здійснює інші заходи щодо організації конкурсного відбору; 5) розробляє спеціальні вимоги до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорій «Б» і «В»; 6) надсилає кандидатам на зайняття вакантних посад державної служби категорій «Б» і «В» письмові повідомлення про результати конкурсу; 7) організовує проведення внутрішніх навчань державних службовців апарату державного органу; 8) здійснює планування професійного навчання державних службовців державного органу; 9) узагальнює потреби державних службовців у підготовці, спеціалізації та підвищенні кваліфікації та вносить відповідні пропозиції керівнику державної служби; 10) разом із державним службовцем складає індивідуальну програму підвищення рівня професійної компетентності за результатами оцінювання його службової діяльності; 11) аналізує кількісний і якісний склад державних службовців [5]. Вивчення відповідної правової норми свідчить про те, що служба управління персоналом наділена значним обсягом повноважень щодо професійного розвитку державних службовців. Їх основною особливістю є те, що вони реалізуються безпосередньо на рівні конкретного органу державної влади та стосуються професійного розвитку індивідуалізованого кола державних службовців.

Аналізуючи наведені вище теоретичні положення та норми чинного законодавства, можна дійти висновку, що зміст правовідносин професійного розвитку державних службовців становлять права й обов'язки, визначені Конституцією України, Законом України «Про державну службу» та іншими актами законодавства про державну службу, а також нормами



трудового законодавства України щодо реалізації громадянами права на професійний розвиток (навчання, підготовку, перепідготовку, спеціалізацію, підвищення кваліфікації, стажування тощо) у сфері державного управління та повноваження суб'єктів публічного права, які беруть участь в організації та здійсненні відповідних професійних заходів. Співвідношення змісту відносин працевлаштування та його елементів полягає у тому, що тільки у єдності прав та обов'язків учасників таких суспільних відносин виражається зміст досліджуваного правового відношення.

На основі наведеного варто відзначити, що до основних особливостей підготовки та перепідготовки державних службовців належать: підтримка правової реформи за умов євроінтеграції України; дотримання високих стандартів професіоналізму у процесі здійснення службово-трудової діяльності; безперервність вдосконалення трудових навичок.

Рівень підготовки кадрів фактично визначає успіх у будь-якій сфері діяльності, а тому вони мають підбиратися і розставлятися залежно від кваліфікації, організаторських здібностей, загальної управлінської, правової культури [6, с. 244].

Суб'єкти, які беруть участь у підготовці, перепідготовці та підвищенні кваліфікації державних службовців, взаємодіють між собою у таких *формах*:

1) нормотворча діяльність. Вона виступає важливою формою взаємодії суб'єктів професійної підготовки та перепідготовки державних службовців і складовою частиною забезпечення належного й ефективного процесу професійного навчання і розвитку державних службовців. Її основним змістом є розроблення та подальше прийняття різноманітних нормативно-правових актів – законодавчих і підзаконних – із питань професійного розвитку державних службовців.

Верховна Рада України взаємодіє з усіма суб'єктами професійної підготовки та перепідготовки державних службовців шляхом прийняття законодавчих актів із відповідних питань.

Відповідно до норми ч. 3 ст. 13 Закону України «Про державну службу» центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби: 1) розробляє проекти нормативно-правових актів із питань державної служби; 2) видає у випадках, встановлених законом, нормативно-правові акти з питань державної служби, надає роз'яснення з питань застосування цього Закону та інших нормативно-правових актів у сфері державної служби [1]. Згідно з нормативним приписом ч. 1 ст. 15 Закону України «Про державну службу» Комісія з питань вищого корпусу державної служби: погоджує розроблені центральним органом виконавчої влади, який забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби, типові вимоги до професійної компетентності державних службовців, котрі займають посади державної служби категорії «А» [1]. Так, для розробки відповідних нормативних документів створюються відповідні комісії, робочі групи тощо, що включають до свого складу народних депутатів України, представників Президента України, Кабінету Міністрів України, Національного агентства з питань державної служби України та інших органів виконавчої влади, вчених із числа Національної академії державного управління при Президентові України та інших навчальних закладів і фахівців із числа інших інституцій, що свідчить про спільну взаємодію представників різноманітних суб'єктів досліджуваних суспільних відносин.

Взаємодія відбувається між тими суб'єктами, котрі беруть участь у нормотворчій діяльності в обов'язковому порядку, а також будь-якими іншими особами, що висловили бажання бути залученими до неї: Президентом України, Кабінетом Міністрів України, Верховною Радою України, народними депутатами України, Національним агентством з питань державної служби України, керівниками органів виконавчої влади, вченими у галузі державного управління та іншими суб'єктами.

Така взаємодія виражається у повноваженнях або можливостях відповідних суб'єктів. Наприклад, реалізація права законодавчої ініціативи Президентом України, народними депутатами України; прийняття Кабінетом Міністрів України постанов на виконання законодавчих актів із питань професійного розвитку державних службовців; розробка Націо-



нальним агентством з питань державної служби України підзаконних нормативно-правових актів у межах своєї компетенції; надання правових висновків вченими у галузі державного управління щодо проектів законодавчих і підзаконних нормативно-правових актів тощо;

2) кадрова діяльність. Це така форма взаємодії суб'єктів професійної підготовки та перепідготовки державних службовців, яка зумовлює участь певних органів державної влади у вирішенні кадрових питань у інших органах, що також належать до системи управління державної служби з питань професійного розвитку державних службовців.

Нормами ст. 13 Закону України «Про державну службу» встановлено, що центральний орган виконавчої влади, який забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби, забезпечує функціональне управління державною службою в державних органах. Керівник центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби, призначається на посаду та звільняється з посади Кабінетом Міністрів України в порядку, встановленому для призначення на посади державної служби категорії «А». Керівник центрального органу виконавчої влади, який забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби, призначається на посаду строком на п'ять років із правом повторного призначення ще на один строк [1]. Отже, Кабінет Міністрів України, будучи найвищим органом у системі виконавчої влади в Україні, уповноважений на призначення керівника центрального органу виконавчої влади, який забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби, що пов'язано з безпосереднім вирішенням питань професійного розвитку державних службовців.

Відповідно до нормативного припису ч. 1 ст. 14 Закону України «Про державну службу» Комісія з питань вищого корпусу державної служби є постійно діючим колегіальним органом і працює на громадських засадах. До складу Комісії, зокрема, входять: а) представник, визначений Верховною Радою України за поданням комітету Верховної Ради України, до предмета відання якого належать питання державної служби з числа осіб, котрі займають посади вищого корпусу державної служби; б) представник, визначений Президентом України; в) представник, визначений Кабінетом Міністрів України з числа осіб, які займають посади вищого корпусу державної служби; г) керівник центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби (за посадою) [1]. Отже, до складу органу, уповноваженого брати активну участь у проведенні професійної підготовки й перепідготовки державних службовців, входять особи, які призначаються суб'єктами з числа учасників відносин професійного розвитку державних службовців, і керівники органів, котрі безпосередньо відповідають за досліджуваний вид діяльності.

Суб'єктами, які беруть участь у цій формі взаємодії, є: Президент України, Кабінет Міністрів України, Верховна Рада України, Національне агентство з питань державної служби України, керівники органів державної виконавчої влади різних рівнів, конкурсні комісії, навчальні заклади, служби управління персоналом органів державної виконавчої влади.

Відповідна взаємодія виражається у двох ключових аспектах: а) участі у прийнятті рішення про призначення державного службовця на посаду державної служби та б) сприянні (виконанні допоміжних функцій) органам, уповноваженим приймати рішення щодо призначення державного службовця на посаду державної служби у процесі працевлаштування державних службовців;

3) стажування – виступає однією з форм взаємодії учасників відносин із підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і полягає в тому, що представники одного органу державної влади можуть проходити стажування, тобто навчання, отримувати професійний розвиток, набуваючи нових знань і закріплюючи наявні навички, в іншому органі державної влади з подальшим поверненням до свого постійного місця роботи на державній службі.

Проходження стажування державними службовцями регламентується нормами ч. 8–10 ст. 48 Закону України «Про державну службу», де закріплено, що з метою підвищення рівня професійної компетентності державного службовця може проводитися його стажування з відривом від служби строком від 1 до 6 місяців на іншій посаді державної



служби в іншому державному органі або за кордоном відповідно до законодавства. На строк стажування за державним службовцем зберігаються його посада та заробітна плата. Порядок стажування державних службовців визначається центральним органом виконавчої влади, який забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби [1]. Сьогодні діє Порядок стажування державних службовців, затверджений наказом Національного агентства України з питань державної служби від 03 березня 2016 р. № 48 [5].

Нині відповідний вид діяльності ще не поширений у сфері професійного розвитку державних службовців. Так, О.М. Оргієць у своєму дослідженні [7, с. 129–130] вказує, що у 2016 р. із 48 564 державних службовців, котрі пройшли підвищення кваліфікації в ЦППК, лише 42 особи зробили це шляхом стажування або самоосвіти, що склало 0,09% [8]. Із 709 державних службовців, які підвищили кваліфікацію в Національній академії державного управління при Президентові України у 2016 р., жоден не проходив її шляхом стажування [8]. Стажування важливе для навчання та професійного розвитку державних службовців, водночас це одна із форм взаємодії учасників відносин із підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців.

Для поліпшення відповідної ситуації необхідно удосконалити нормативно-правову базу із досліджуваного питання, встановити додаткові стимули для державних службовців, прийняти критерії оцінки проходження стажування тощо. Участь у такій формі взаємодії беруть державні службовці з одного боку й органи державної виконавчої влади України або органи державної влади зарубіжних держав – з іншого.

Висновки. Сучасний стан суспільного життя в Україні характеризується реформуванням багатьох сфер суспільного життя, у т. ч. і відносин підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців. Відповідні суспільні відносини мають складну структуру, зокрема у частині суб'єктного складу, що зумовлено участю значної кількості інституцій у забезпеченні процесу професійної підготовки та розвитку державних службовців. Дослідження порушених питань дозволяє з'ясувати коло основних учасників аналізованих процесів, визначити особливості їхньої участі, а також встановити форми їхньої взаємодії між собою, що сприяє поглибленню науково-теоретичних знань із досліджуваної тематики.

Список використаних джерел:

1. Про державну службу : Закон України від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 4. Ст. 43.
2. Положення про систему підготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування : Постанова Кабінету Міністрів України від 07 липня 2010 р. № 564. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/564-2010-%D0%BF>.
3. Бойко А.К. Щодо правовідносин із працевлаштування. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди. Серія: Право*. 2012. Вип. 19. С. 61–63.
4. Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудового права : монографія. Львів : Видавничий центр Львівського національного університету ім. Івана Франка, 1999. 214 с.
5. Про затвердження Типового положення про службу управління персоналом державного органу : Наказ Національного агентства України з питань державної служби від 03 березня 2016 р. № 47 URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0438-16/paran13#n13>.
6. Битяк Ю.П. Державна служба в Україні: організаційно-правові засади : монографія. Харків : Право, 2005. 304 с.
7. Оргієць О.М. Стажування в органах виконавчої влади як інструмент накопичення передового досвіду управлінської діяльності. *Актуальні проблеми державного управління*. 2017. № 1 (51). С. 127–135.
8. Підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування в ЦППК у 2016 р. URL: <http://nads.gov.ua/page/pidvyshchennya-kvalikaciyi-derzhavnyhsluzhbovciv-i-posadovyh-osib-miscevogo-samovryaduvannya>.

