

Штиршов О. М.,
канд. наук з держ. упр., доцент
кафедри публічного управління та адміністрування,
e-mail: bratislava@ukr.net
Решетілов Г. О.,
магістрант,
Інститут державного управління,
Чорноморський національний університет ім. Петра Могили,
м. Миколаїв, Україна,
e-mail:-----

УДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ УКРАЇНИ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

В статті розглянуто необхідність удосконалення правового регулювання трудових відносин державних службовців України в умовах євроінтеграції. Проаналізовано сучасний стан регулювання трудових відносин в державно-управлінській сфері. Визначено шляхи удосконалення правового регулювання трудових відносин державних службовців в умовах євроінтеграції з використанням закордонного досвіду та вітчизняних реалій.

Ключові слова: державна служба; реформа державної служби; трудові відносини; правове регулювання трудових відносин державних службовців; євроінтеграція.

Постановка проблеми у загальному вигляді. В сучасних умовах модернізації вітчизняного законодавства та розбудови України як правової держави з демократичними принципами і проголошенням напрямку інтеграції до Європейського Співтовариства зростає роль та значення державної служби, ускладнюється рівень її завдань і функцій. Сучасний інститут державної служби повинен забезпечити ефективну, правильно організовану, мобільну, результативну та стабільну діяльність для розвитку системи державного управління України.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вивченню теоретичних і практичних питань правового регулювання трудових відносин державних службовців України в умовах євроінтеграції приділяють увагу такі українські вчені, як Г. М. Бистрик, К. В. Бондаренко, Л. О. Воронько, С. В. Ківалов, І. І. Письменна та ін. Проте, не зважаючи на низку наукових розвідок, дане питання залишається досить актуальним та потребує досліджень.

Крім того, важливе значення для правового регулювання трудових відносин державних службовців України мають наступні нормативно-правові акти: Кодекс законів про працю України, Закон України «Про державну службу», Закон України «Про запобігання корупції», Закон України «Про засади державної антикорупційної політики в Україні (Антикорупційна стратегія) на 2014–2017 роки», Наказ Національного агентства України з питань державної служби «Про затвердження Порядку визначення спеціальних вимог до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорій «Б» і «В», Постанова

Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби», Указ Президента України «Про комплексну програму підготовки державних службовців» та інші.

Водночас значний науковий доробок фахівців та наявна нормативно-правова база вказують на динамічність розвитку правового регулювання трудових відносин державних службовців України в умовах євроінтеграції, що актуалізує необхідність здійснення більш ґрунтовних наукових досліджень в цьому напрямі.

Мета статті: дослідити стан правового забезпечення трудових відносин державних службовців України та надати на підставі даного аналізу рекомендації щодо шляхів вдосконалення законодавства із використанням європейського досвіду та вітчизняних особливостей.

Виклад основного матеріалу. Не дивлячись на стійкі глобалізаційні процеси у світовому масштабі, правове зближення (насамперед на рівні приватного права), існування загалом успішного інтеграційного проекту в Європейському співтоваристві та активну рецепцію ефективних управлінських рішень, основні моделі організації державної служби в розвинених країнах зберігають унікальні властивості.

Базисною умовою соціально-економічного розвитку та конкурентоспроможності будь-якої держави слугує ефективний інститут державної служби. За даними Всесвітнього економічного форуму за 2014 та 2015 роки, Україна традиційно має низький рейтинг глобальної конкурентоспроможності за складовими

якості державних інституцій. Так, у 2015 році (як і 2014-му) Україна посіла 130-те місце з-поміж 144 країн світу [6]. Брак професійних, кваліфікованих, мотивованих, добросесних, не схильних до корупції, патріотично налаштованих державних службовців об'єктивно ускладнював здійснення системних державно-управлінських реформ в Україні. Саме тому, постала гостра необхідність у прийнятті нового Закону, що врегулював би питання правового регулювання державної служби на якісному європейському рівні.

Забезпечення ефективного процесу впровадження норм міжнародного права, що спрямовані на вдосконалення національної регламентації охорони праці державних службовців як суб'єктів трудового права, значним чином впливає на інтеграцію України загалом до міжнародних, зокрема європейських структур. Державне управління є відкритою системою, яка повинна змінюватись, відповідно до вимоги часу та з врахуванням досвіду вітчизняної практики та зарубіжних країн, оскільки їх напрацювання можуть сприяти значному покращенню державної служби України. Беззаперечним є той факт, що досвід державного регулювання соціально-трудоких відносин інших країн механічно застосовувати у вітчизняних умовах недопустимо, а треба піддавати їх детальному аналізу, задля виявлення як позитивних, так і негативних тенденцій, та задля забезпечення правильного застосування зарубіжного досвіду.

Наразі ідеальна система праці державних службовців, яка б у повній мірі задовольняла громадянське суспільство та кожного із громадян, у жодній державі світу не сформована. Ключовим питанням, що постає в українській державно-правовій дійсності було і залишається питання правового підґрунтя діяльності працівників державної служби.

Україна, обравши європейський вектор свого політико-економічного розвитку, задекларувала на законодавчому рівні своє бажання стати повноправним членом Європейського Співтовариства. При цьому варто мати на увазі, що Європейський Союз не має «*acquis communautaire*» у сфері державного управління та сфері державної служби. Останнє означає, що Європейський Союз не регламентує питання державної служби держав-членів і залишає таке право за кожною із держав.

А. О. Єфремов зосереджує увагу на тому, що правовому регулюванню охорони праці державних службовців як у європейській, так і світовій юридичній практиці приділено надзвичайно мало уваги. В більшості країн відсутні окремі спеціальні законодавчі акти, які б системно регулювали це питання [3, с. 89].

В. М. Павліченко вказує, що у Центральній і Східній Європі і, зокрема, у країнах СНД, впродовж минулого десятиріччя більшість зусиль спрямовувалися на створення системи демократичних інституцій, яка визначає основи сучасної держави (розподіл владних повноважень, забезпечення верховенства права), а також на запровадження базових структур ринкової економіки [9, с. 97–98]. Таким чином, в Україні, розпочалася нова фаза процесу реформування, в рамках якої складовими програми реформ стали:

- 1) розробка й реалізація більш глибоких структурних реформ;
- 2) визначення більш ефективних форм організації державного управління;
- 3) розв'язання проблеми структурної слабкості й неефективності системи адміністративного менеджменту (реформування системи державної служби, удосконалення міжвідомчої координації, посилення територіальної децентралізації, підвищення ролі органів місцевого самоврядування), підвищення відкритості і прозорості процедур прийняття рішень для участі громадськості [8, с. 25].

Таким чином, головним фактором, що визначає демократію і принцип верховенства права у державі є рівень правового регулювання діяльності працівників державної служби. З вказаного випливає необхідність розроблення та окреслення гармонізаційного механізму зближення законодавства України з Європейським Союзом як умови інтеграції України до Європейського Співтовариства та умови наявності демократичного та громадянського суспільства, в якому панує принцип верховенства права [9, с. 98].

Законодавчо закріплені засади правового статусу державного службовця створюють умови для його конкурентоздатності серед інших категорій професій та умови його розвитку. Однак процес формування статусу державного службовця не закінчився та потребує подальших змін з урахуванням європейських та світових практик. При цьому, особливу увагу пропонуємо приділяти саме реалізації закріплених норм, що визначають обов'язки, права, повноваження, гарантії державного службовця.

Правове регулювання трудових відносин державних службовців в період незалежності України зазнавало значних змін. Норма прямої дії Основного Закону держави – ст. 92, передбачає, що виключно законами України визначаються основи державної служби [5]. Такі основи було закладено з прийняттям Закону України «Про державну службу» від 16 грудня 1993 року № 3723-ХІІ, що набув чинності з 1 січня 1994 року та діяв до новоприйнятого Закону України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 року.

У зв'язку з запровадженням в дію нового Закону України «Про державну службу», який розроблявся близько 5 років та втілює в собі досвід правового регулювання державних службовців в Європі, відбувся значний крок до здійснення державно-управлінської реформи, що є однією зі складових «пакету реформ» в Україні. В той же час, новий Закон передбачає довгий перехідний період реформування державної служби як комплексного утворення, а точніше, він є спробою практичної реалізації положень в умовах не найкращого економічного становища в Україні.

Неодноразово зазначалось, що реформа державної служби має забезпечити нову якість державної служби відповідно до кращої європейської практики, встановити правові та організаційні засади цієї служби як професійної, політично неупередженої діяльності на благо держави й суспільства.

Зрозумілим є, що новий Закон не може вирішити одразу усі існуючі проблеми функціонування держав-

ної служби в Україні, проте поступові зміни вже відбулись.

Серед позитивних тенденцій можна виокремити:

- чітке та детальне унормування засад набору та звільнення держслужбовців, проходження ними служби, вимог до посад, відповідальності, кар'єрної мотивації, прозорості системи оплати праці. Водночас у новому Законі визначено, що в частині відносин, не врегульованих цим Законом, на держслужбовців поширюється дія законодавства про працю;

- принципovu зміну підходів до визначення категорій посад державної служби;

- законодавче визначення прав та обов'язків державних службовців, їх підпорядкованості. Так, Законом установлено, що державному працівникові необхідно дотримуватись політичної неупередженості;

- встановлення, згідно з яким локальним розпорядчим документом відбувається призначення на посаду державної служби (згідно з указом, постановою, наказом, розпорядженням, рішенням);

- запроваджено строкове призначення на посади державної служби категорії «А» та у разі заміщення посади на період відсутності державного службовця, за яким зберігається посада;

- законодавчо визначається, що ранг присвоюється одночасно з призначенням на посаду, окрім випадків, коли призначають на посаду з випробуванням – тоді ранг присвоюється після спливу строку випробування. Тож якщо державний службовець професійно та компетентно виконує покладені на нього завдання, то йому, звісно ж, підвищується й ранг. Щоправда, черговий ранг може бути присвоєний уже не після двох років успішної роботи, як це було раніше, а через три роки. Для цього потрібно мати належні результати оцінки його службової діяльності;

- щодо патронатної служби, то відтепер чітко визначено, які саме посади належать до цієї служби: радники, помічники, уповноважені та прес-секретар президента, працівники секретаріатів голови Верховної Ради, його першого заступника та заступника, працівники патронатних служб прем'єр-міністра та інших членів Кабінету Міністрів України, помічники-консультанти народних депутатів, помічники та наукові консультанти суддів Конституційного суду, помічники суддів, а також посади патронатних служб в інших державних органах. Важливим є те, що з працівниками цієї служби укладаються строкові трудові договори – на строк повноважень тієї особи, у патронаті якої вони працюють.

Наразі, актуальними для державних службовців залишаються деякі питання, що не вирішені в повному обсязі, такі як:

- порядок добору професійних кадрів на посади державної служби;

- критерії розмежування політичних та адміністративних посад, адже від цього залежить доля тих, хто вже не буде вважатись державним службовцем, а відтак втрачатиме гарантії, передбачені Законом, однак, на останніх не будуть розповсюджуватися і обмеження пов'язані з державною службою;

- порядок оцінювання державних службовців, за результатами його діяльності;

- порядок виходу на пенсію державних службовців та інші.

Вагомим питанням державно-управлінської реформи є питання добору професійних кадрів на посади державної служби, який фахівці визначають як певну процедуру оцінювання професійних якостей кола претендентів, визначення придатності кожного з них для роботи на певній посаді. Враховуючи, що процедура проведення добору персоналу значно відрізняється від базових засад професійного набору персоналу, що серед членів конкурсної комісії немає ні психологів, ні менеджерів з набору персоналу, – механізм його проведення є недосконалим.

Вітчизняні науковці особливу увагу приділяють впровадженню досягнень психології та кадрового менеджменту в процедуру проведення конкурсного відбору на державну службу. Зокрема, І. Мельник вказує на доцільність проведення перед конкурсом психологічного тестування, що буде спрямоване на оцінку ділових якостей, схильність до управлінської діяльності, аналітичні та організаційні здібності, темперамент, комунікабельність, схильність до подальшого навчання, впевненість у собі та інші якості особистості [7].

О. Пархоменко-Куцевіл акцентує на потребі участі у співбесіді як етапі конкурсного відбору, перш за все, спеціаліста з кадрового менеджменту для визначення наявності передумов для успішної соціалізації в новому колективі, вміння співпрацювати з колегами, підлеглими і керівниками, виявлення очікувань претендента стосовно перспектив кар'єри, оплати та умов праці, бажання поділяти цінності та місію організації тощо. Також вчена пропонує для відбору претендентів окрім тестових, вимагати складання специфічних завдань чи міні-проектів для з'ясування реальних вмінь кандидата та його готовності ефективно виконувати певні професійні завдання [10].

При цьому, вирішення ситуаційних завдань претендентами на посади категорії «А» і «Б» є необхідним кроком в реалізації на законодавчому рівні напрацьовань науковців та профільних фахівців. Але, на нашу думку, цей крок повинен бути продовжений та втілений у нових формах та підходах.

Слід зазначити, що на практиці позиція служби персоналу у процесі добору кандидатів на посади державної служби є досить пасивною. Так, спеціалісти служб персоналу не проявляють ініціативу щодо залучення максимальної кількості кандидатів до конкурсу, вони відповідно до законодавства надають оголошення у засоби масової інформації та чекають на звернення громадян з цього приводу. Отже, роль служби персоналу у доборі державних службовців обмежуються документальним супроводженням процесу проведення конкурсу, а добір кандидатів на посади державної служби повинен забезпечувати відповідність трудового потенціалу та інтелектуально-психологічних особливостей кандидата на державну службу вимогам професійної діяльності в органах виконавчої влади [4].

Наразі наша система відбору і призначення персоналу на державну службу побудована на формальному підході. Це означає, що є встановлені (передбачені

у приписах законодавства) вимоги відносно віку, освіти, досвіду роботи претендентів на ті чи інші посади державних службовців. Разом із цим, професійна кваліфікація претендентів на посади державних службовців не визначається. Саме запровадження системи визначення професійних кваліфікацій державних службовців категорій «А», «Б» і «В» дозволить підвищити рівень якості державного управління та унеможливить формальний підхід до відбору персоналу на державну службу. Так, у більшості європейських країн визначення професійних кваліфікацій державних службовців здійснюють незалежні асесмент-центри. Асесмент-центр – це один з методів комплексної оцінки персоналу, заснований на використанні взаємодоповнюючих методик, орієнтований на оцінку реальних якостей співробітників, їхніх психологічних і професійних особливостей, відповідності вимогам посадових позицій, а також виявлення потенційних можливостей фахівців. На сьогодні асесмент-центр є своєрідним методом оцінки компетенцій співробітників. Надійніше – тільки тривалі спостереження за людиною в реальній роботі [2].

Важливим є планування кар'єрного розвитку, відповідно до якого усі наявні можливості органу, установи, організації були оптимально залучені до підвищення професійної компетенції державних службовців з урахуванням цілей державної служби та інтересів і задатків особистості службовця. При плануванні професійне удосконалення має базуватися на створенні міцної фахової основи та передумов оволодіння нею. Планування підвищення індивідуального професіоналізму та відповідного посадового переміщення персоналу означає, що за результатами оцінювання складається план кар'єрного розвитку державного службовця.

В сучасних умовах планування кар'єрного розвитку державного службовця є необхідною складовою ефективної діяльності будь-якого органу державної влади. Дбаючи про професіоналізацію своїх працівників, органи влади таким чином формують сприятливий і діловий мікроклімат у колективі, підвищують мотивацію співробітників та їхню відданість організації, забезпечують збереження управлінських традицій. Планування та розвиток професійної кар'єри позитивно впливають на державних службовців. Підвищуючи свою кваліфікацію, здобуваючи нові знання та навички, вони стають більш конкурентоспроможними на ринку праці й мають додаткові можливості для професійного зростання як усередині організації, так і за її межами [1, с. 55].

У Законі України «Про державну службу» передбачено, що результати службової діяльності державних службовців щороку підлягають оцінюванню для визначення якості виконання поставлених завдань, а також з метою прийняття рішення щодо преміювання, планування їхньої кар'єри, виявлення потреби у професійному навчанні. При цьому, Типовий порядок проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців у 2017 році було сформовано, але цей проект так і не було прийнято, а тому процес оцінювання результатів діяльності державних

службовців, як вже було зазначено, за новими критеріями та процедурою і досі не запрацював.

Новий Закон продовжує започатковувати зміни, зокрема, проводить реформування розподілу посад політичних та адміністративних. В той же час, треба звернути увагу, що критерії розмежування зазначених посад наразі зародкові, а тому на практиці видається за неможливе функціонально розділити ці посади, через що створюються ситуації, коли один в силу «доброї волі» підкорюється іншому, або чинить супротив, в результаті чого виникають проблеми співпраці. Саме тому важливим кроком вважаємо чітке врегулювання критеріїв розмежування політичних та адміністративних посад, їх повноважень та відповідальності.

Науковець Л. Я. Самойленко вказує, що за наявних умов процеси реформування виконавчої влади та місцевого самоврядування набувають значення найважливішої тенденції розвитку всієї системи української державності. Основним способом оптимізації влади в Україні є підвищення ефективності місцевої публічної влади, в першу чергу – місцевого самоврядування [11, с. 110]. Так, з 2014 року спостерігається поступова цілеспрямована передача повноважень від органів державної влади до органів місцевого самоврядування.

Шляхом децентралізації владних повноважень забезпечуються структурні зміни в системі державного управління, пошук ефективних механізмів взаємодії центральних, регіональних органів та органів місцевого самоврядування, а також шляхів збалансування принципів централізації та децентралізації у владно-управлінській ієрархії. В свою чергу, вже відбулась передача фінансових механізмів, багатьох адміністративних послуг, розширено коло питань, що можуть вирішуватись на місцях без втручання органів державної влади.

Ця робота пов'язана з аналізом розвитку державного управління в Україні, його станом на сьогодні, напрямками розвитку в подальшому. Разом із цим, не можемо не звернути увагу, що інститут державної служби на законодавчому та правореалізаційному рівнях розвивається більш динамічно, ніж служба в органах місцевого самоврядування. У зв'язку з передачею повноважень саме органам місцевого самоврядування це питання набуває актуальності, потребує уваги з боку держави та громадськості, обов'язкового розвитку. Потребується забезпечення такої децентралізації, яка передбачає чітке законодавче розмежування функцій і повноважень між різними рівнями управління; цілеспрямований розвиток розгалуженої системи місцевого самоврядування; обмежене втручання держави в права земель, областей, регіонів; самостійність органів місцевого самоврядування у фінансовій галузі; законодавче врегулювання взаємовідносин між інститутами політичної організації та політичної структури суспільства. Результатом децентралізації державної влади є досягнення самостійності органів місцевого самоврядування, але в практичному вимірі така самостійність не забезпечена належними кадрами та розвиненою системою їх відбору.

Наявним недоліком в системі державного управління, що потребує вирішення та розробки вдалого

механізму її усунення є процедура притягнення державного службовця до відповідальності.

Задля розуміння сутності проблем, що наявні, коротко розглянемо наявну процедуру. Різновидом юридичної відповідальності є дисциплінарна відповідальність державного службовця. Ст. 64 Закону України «Про державну службу» передбачає, що за невиконання або неналежне виконання посадових обов'язків, визначених вказаним Законом та іншими нормативно-правовими актами у сфері державної служби, посадовою інструкцією, а також порушення правил етичної поведінки та інше порушення службової дисципліни державний службовець притягається до дисциплінарної відповідальності у порядку, встановленому Законом.

Підставою для притягнення державного службовця до дисциплінарної відповідальності є вчинення ним дисциплінарного проступку, тобто протиправного порушення державним службовцем норм законодавства та покладених на нього службових обов'язків, яке тягне за собою накладення (застосування) дисциплінарного стягнення. Які саме діяння відносить Закон до дисциплінарних проступків зазначається у ч. 2 ст. 65 Закону. Щодо дисциплінарних стягнень, то їх передбачається чотири, а саме: зауваження, догана, попередження про неповну службу відповідність, звільнення з посади державної служби.

В свою чергу, звільнення з посади державної служби є винятковим видом дисциплінарного стягнення і може бути застосоване відповідно до ч. 5 ст. 66 Закону лише за грубі порушення, які були ним допущено, наприклад, за порушення Присяги державного службовця; вияв неповаги до держави, державних символів України, Українського народу; перевищення службових повноважень, якщо воно не містить складу злочину або адміністративного правопорушення; використання повноважень в особистих (приватних) інтересах або в неправомірних особистих інтересах інших осіб; подання під час вступу на державну службу недостовірної інформації про обставини, що перешкоджають реалізації права на державну службу, а також неподання необхідної інформації про такі обставини, що виникли під час проходження служби та інші.

Кажучи про системне невиконання або неякісне виконання своїх службових обов'язків, то вони не є підставою для звільнення державних службовців. При цьому, таке безвідповідальне ставлення до займаної посади формує зневагу зі сторони громадянського суспільства та підриває авторитет не лише конкретного державного службовця, а державної служби в цілому.

Наслідком невиконання або неякісного виконання службових обов'язків може бути не проходження оцінювання діяльності такими державними службовцями, адже систематичні порушення є ознакою невідповідності знань та вмінь особи займаної нею посаді, або безвідповідального ставлення до посади. Враховуючи, що таке оцінювання наразі не проводиться, адже, як вже було зазначено, Типовий порядок проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців, який затверджується Кабінетом Міністрів України досі не прийнято, що свідчить

про відкладення урегулювання процедури оцінювання до 2018 року, держава немає змоги оперативно очищати державну службу від неякісних управлінців.

Шляхом подолання вказаної проблеми можна вважати укладання строкових трудових договорів. Як зазначалось у роботі, Закон передбачає строковість здійснення повноважень державної служби, але лише для державних службовців категорії «А» та у визначених Законом випадках. На нашу думку, наявність трудових договорів є необхідною умовою для всіх категорій державної служби та важливим напрямком правового регулювання трудових відносин державного управління.

Введення строкового трудового договору для державних службовців потребує суттєвих змін у законодавстві, починаючи з принципів державної служби.

Стосовно строковості таких трудових договорів, вважаємо, що вони не повинні укладатись на рік, адже інститут оцінювання виступає додатковою умовою якісної роботи державного службовця, враховуючи яку доцільно передбачати, що договори з працівниками на посадах державної служби укладаються на 2 роки і більше. Доцільно передбачити, щоб договори з службовцями, що не мають дисциплінарних стягнень та успішно пройшли оцінювання результатів службової діяльності повинні пролонгуватися автоматично.

Таким чином, для удосконалення правового регулювання державної служби доцільно використати закордонний досвід та вітчизняні реалії у напрямку покращення забезпечення неупередженості, стійкості державної служби. Удосконаленню професіоналізації державної служби сприятиме розробка системи оцінювання результатів службової діяльності державних службовців; формування процедури оцінювання професійних якостей кола претендентів, визначення придатності кожного з них для роботи на певній посаді державної служби; врегулювання порядку кар'єрного розвитку державного службовця як необхідної складової ефективної діяльності будь-якого органу державної влади та інші. Важливо законодавчо забезпечити модернізацію механізмів службового контролю як широкого набору санкцій, котрі можуть бути застосовані як заходи відповідальності за порушення службових обов'язків та вибудувати систему кар'єрного та професійного зростання державних службовців при проходженні державної служби. Збільшенню довіри населення України до державної служби може сприяти підвищення громадського контролю шляхом можливості спеціалістів брати участь у проведенні конкурсного відбору й щорічного оцінювання державних службовців та залучення громадських організацій до протидії корупційним проявам. Проведення комплексу заходів з удосконалення трудових відносин державних службовців сприятиме подальшому ефективному та безперервному розвитку системи державного управління в Україні. Важливим кроком вважаємо також чітке врегулювання критеріїв розмежування політичних та адміністративних посад, їх повноважень та відповідальності. Окрім цього, на нашу думку, доцільним є укладання строкових трудових договорів, задля можливості сформуванню належний кадровий резерв державної служби.

Список використаних джерел

1. Гусак І. Кадрові процеси як чинник професіоналізації державних службовців в Україні / І. В. Гусак // Наукові записки Інституту журналістики. – 2013. – Т. 50. – С. 53–58.
2. Для ефективного відбору на держслужбу потрібні незалежні центри оцінювання – експерт [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.ukrinform.ua/rubric-politycs/2153618-dla-efektivnogo-vidboru-na-derzsluzbu-potribni-nezalezni-centri-ocinuvanna-ekspert.html>.
3. Єфремов А. О. Зарубіжний досвід охорони праці державних службовців / А. О. Єфремов // Форум права. – 2015. – № 4. – С. 89–94.
4. Конотопцева Ю. В. Методи добору персоналу державної служби в Україні [Електронний ресурс] / Ю. В. Конотопцева // Державне будівництво. – 2014. – № 2. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeVu_2014_2_22.
5. Конституція України : прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
6. Кривицький О. Новий Закон України «Про державну службу» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://nbuviar.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=1672:novij-zakon-ukrajini-pro-derzhavnu-sluzhbu&catid=8&Itemid=350.
7. Мельник І. Особливості державної кадрової політики у сфері вдосконалення механізмів добору персоналу державної служби / І. М. Мельник // Державне управління : теорія та практика. – 2008 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://212.111.203.83/ej/ej7/doc_pdf/melnik.pdf.
8. Оржель О. Ю. Європейський досвід державного управління : курс лекцій / О. Ю. Оржель, О. М. Палій, І. В. Кравчук та ін. – К. : Вид-во НАДУ, 2007. – 76 с.
9. Павліченко В. М. Гармонізаційний механізм зближення законодавства України у сфері праці державних службовців із Європейським Союзом: теоретичні й практичні особливості / В. М. Павліченко // Право та інновації. – 2015. – № 1 (9). – С. 97–101.
10. Пархоменко-Куцевіл О. Удосконалення механізму відбору кадрів державної служби: основні тенденції державної кадрової політики / О. Пархоменко-Куцевіл // Демократичне врядування. – 2009. – Вип. 4 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.lvivacademy.com/visnik4/fail/+Parhomenko.pdf>.
11. Самойленко Л. Я. Політико-правові засади децентралізації влади в Україні / Л. Я. Самойленко // Вісник АМСУ. Серія : «Державне управління». – 2014. – № 2 (11). – С. 108–113.

*А. Н. Штырѳв,
Г. О. Решетілов,*

Черноморский национальный университет им. Петра Могилы, г. Николаев, Украина

**УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ УКРАИНЫ В УСЛОВИЯХ ЕВРОИНТЕГРАЦИИ**

В статье рассмотрена необходимость совершенствования правового регулирования трудовых отношений государственных служащих Украины в условиях евроинтеграции. Проанализировано современное состояние регулирования трудовых отношений в государственно-управленческой сфере. Определены пути совершенствования правового регулирования трудовых отношений государственных служащих в условиях евроинтеграции с использованием зарубежного опыта и отечественных реалий.

Ключевые слова: государственная служба; реформа государственной службы; трудовые отношения; правовое регулирование трудовых отношений государственных служащих; евроинтеграция.

*O. M. Shtyrov,
G. Reshetilov,*

Petro Mohyla Black Sea State University, Mykolaiv, Ukraine

**IMPROVEMENT OF UKRAINIAN PUBLIC OFFICIALS' LABOR RELATIONS
LEGAL REGULATION IN CONDITIONS OF EUROINTEGRATION**

In the article is considered the needs for improvement of ukrainian public officials labor relations legal regulation in conditions of eurointegration. The modern state of regulation labor relations in the public-management scope is analyzed. There was determined ways for improving public officials labor relations legal regulations in conditions of eurointegration with using international experience and domestic realities.

Key words: public service; civil service reform; labor relations; legal regulation of employment of public servants; eurointegration.

Рецензенти: *Палагнюк Ю. В.*, д-р наук з держ. упр.;
(Черноморський національний університет імені Петра Могили)
Скіба Т. Ю., канд. наук з держ. упр.
(Черноморський національний університет імені Петра Могили)

© Штырѳов О. М., Решетілов Г. О., 2017

Дата надходження статті до редколегії 24.08.17