

Андрєєв А.В.,
кандидат юридичних наук,
заступник начальника управління
Генеральної прокуратури України

ОСОБЛИВОСТІ ВИНИКНЕННЯ, РОЗВИТКУ ТА ПРИПИНЕННЯ ПРАВОВІДНОСИН У СФЕРІ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

У статті розкрито значення юридичного факту у контексті дослідження правовідносин у сфері кадрового забезпечення державної служби України. Досліджено особливості виникнення правовідносин у сфері кадрового забезпечення державної служби України. Проаналізовано специфіку розвитку та припинення правовідносин у сфері кадрового забезпечення державної служби України. Виявлено зміст і роль кожної категорії у вказаній царині.

Ключові слова: *правовідносини, кадрове забезпечення, державна служба, працівники державної служби, трудове законодавство.*

In the article the importance of legal fact in the context of the study of legal relations in the sphere of personnel support of the civil service of Ukraine is revealed. The peculiarities of legal relations in the sphere of personnel support of the civil service of Ukraine are investigated. The specificity of development and termination of legal relations in the sphere of personnel support of the civil service of Ukraine is analyzed. The content and role of each category in the specified area are revealed.

Keywords: *legal relations, personnel support, public service, public service employees, labor legislation.*

Внаслідок прийняття Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1] правовідносини у сфері кадрового забезпечення державної служби України отримали суттєвий стимул для розвитку. Даний нормативно-правовий акт значно деталізував вимоги до осіб, які бажають взяти участь у конкурсі на зайняття вакантної посади державної служби, удосконалив процедуру проведення конкурсу на зайняття вакантних посад державної служби, змінив порядок визначення відповідності кандидатів умовам конкурсу тощо. Як наслідок, сьогодення процедура кадрового забезпечення є максимально наближеною до європейських зразків, проте все ще недостатньо дослідженою на науковому рівні. Одними із питань, які не отримали достатнього доктринального висвітлення, є особливості виникнення, розвитку та припинення правовідносин у сфері кадрового забезпечення державної служби України як ще один їх масштабний елемент.

Правовідносини будь-якої галузі постійно перебувають у розвитку, що свідчить про можливість охарактеризувати кожні конкретні суспільні відносини, врегульовані нормами права, із огляду на специфічні та притаманні виключно для них особливості виникнення, розвитку та припинення. Для цього важливим є існування особливих підстав та умов, відповідно до яких і відбувається виникнення, розвиток та припинення правовідносин. Юридичні факти мають місце при вчиненні усіх дій сторонами правовідносин, вони виступають обов'язковою умовою їх виникнення, припинення та розвитку.

Юридичні факти мають важливе значення і для правовідносин у сфері кадрового забезпечення державної служби України, оскільки, закріплюючи їх у гіпотезах норм права, держава визначає умови, обставини та факти, які визнаються значимими для виникнення, розвитку та припинення відповідних правовідносин. Юридичний факт

упорядковує соціальні зв'язки між суб'єктами правовідносин у сфері кадрового забезпечення державної служби України, визначає чинність прав і обов'язків органів державної влади та місцевого самоврядування, у яких наявна вакантна посада державної служби, Національного агентства України з питань державної служби, осіб, які претендують на вступ на державну службу, та державних службовців, які претендують на підвищення рівня професійної компетентності, а також наслідки їх дотримання. Низький рівень наукової уваги до даного питання, а також все вищезазначене обумовлюють актуальність встановлення особливостей виникнення, розвитку та припинення правовідносин у сфері кадрового забезпечення державної служби України.

Для вітчизняної юридичної науки особливості виникнення, розвитку та припинення правовідносин у сфері кадрового забезпечення державної служби України є новим питанням, оскільки воно до нинішнього часу розглядалось лише фрагментарно в межах більш загальних питань. Серед дослідників, які звертали хоча б часткову увагу на дане питання, виділимо таких, як В.Б. Авер'янов, О.О. Акімов, Н.Ф. Артеменко, В.А. Багрій, Ю.В. Баскакова, Ю.П. Битяк, Т.Ю. Витко, Т.К. Гречко, М.І. Іншин, Т.Є. Кагановська, Н.М. Колісніченко, Н.А. Липовська, А.В. Мазак, Н.М. Неумивайченко, О.І. Пархоменко-Куцевіл, Л.В. Романюк та інші. Все це свідчить про необхідність проведення комплексного дослідження вищезазначених проблем.

Юридичними фактами як підставою виникнення, розвитку та припинення правовідносин у сфері кадрового забезпечення державної служби України є конкретні життєві обставини (дії та події), які мають значення для органів державної влади та місцевого самоврядування, у яких наявна вакантна посада державної служби, Національного агентства України з питань державної служби, осіб, які претендують на вступ на державну службу, та державних службовців, які претендують на підвищення рівня професійної компетентності у зв'язку з реалізацією їхніх потреб та інтересів, властивості яких сформульовані у гіпотезах норм Закону України «Про державну службу» та низки підзаконних нормативно-правових актів як умови, що викликають юридичні наслідки у формі виникнення, зміни або припинення правових відносин.

Виникнення правовідносин у сфері кадрового забезпечення державної служби України варто аналізувати одразу на декількох рівнях. Загалом, трудові правовідносини державних службовців виникають за фактом прийняття на державну службу, яке у переважній більшості можна розглядати як складний юридичний факт, що включає сукупність декількох юридично значущих дій [2, с.18]. Прийняття на державну службу та кадрове забезпечення не варто ототожнювати, оскільки останнє є значно ширшим за значенням і, окрім власне прийняття на державну службу, включає, у тому числі, й просування державного службовця по службі та підвищення рівня його професійної компетентності. Тому під юридичним фактом, що спричиняє виникнення правовідносин у сфері кадрового забезпечення державної служби України, варто розуміти конкретну обставину, наявність якої дає підставу вважати, що правовідносини виникли і можуть продовжуватися, змінюватися чи припинятися тільки у відповідності з нормами тієї сфери, предмет якої вони становлять, тобто кадрового забезпечення державної служби.

Аналізуючи правовідносини у сфері кадрового забезпечення державної служби України, у кожному окремому випадку варто виділяти індивідуальний юридичний факт, що його обумовлює. Так, основними напрямками кадрового забезпечення Державної служби України є: 1) зайняття вакантних посад державної служби особами, які виявили бажання до вступу на державну службу; 2) просування державного службовця по службі; 3) підвищення рівня професійної компетентності державних службовців. Пропонуємо здійснити аналіз виникнення правовідносин у сфері кадрового забезпечення державної служби України, виходячи саме з такого порядку викладу зазначених напрямів.

1. Виникнення правовідносин у сфері кадрового забезпечення державної служби України при зайнятті вакантних посад державної служби особами, які виявили бажання до вступу на державну службу.

Так, моментом виникнення правовідносин у сфері кадрового забезпечення державної служби України при зайнятті вакантних посад державної служби особами, які виявили бажання до вступу на державну службу, є подача документів в установленому порядку до конкурсної комісії для участі у конкурсі. Оскільки однією з умов існування правовідносин є наявність не менше двох суб'єктів права як їх учасників, у даному випадку вважаємо юридичним фактом вступ другого суб'єкта, передбачений статтею 25 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1]. Як нами вже відзначалось у даній роботі, особа, яка бажає взяти участь у конкурсі, подає у встановленому порядку до конкурсної комісії такі документи: 1) копію паспорта громадянина України; 2) письмову заяву про участь у конкурсі із зазначенням основних мотивів щодо зайняття посади державної служби, до якої додається резюме у довільній формі; 3) письмову заяву, в якій повідомляє, що до неї не застосовуються заборони, визначені частиною третьою або четвертою статті 1 Закону України «Про очищення влади», та надає згоду на проходження перевірки і на оприлюднення відомостей стосовно неї відповідно до зазначеного Закону; 4) копію (копії) документа (документів) про освіту; 5) посвідчення атестації щодо вільного володіння державною мовою; 6) заповнену особову картку встановленого зразка; 7) у разі проведення закритого конкурсу, інші документи для підтвердження відповідності умовам конкурсу; 8) декларацію особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, за минулий рік. Момент подачі даних документів означає, що така особа вступила у правовідносини кадрового забезпечення Державної служби України і з цього моменту вони є такими, що виникли.

Варто зазначити, що моменту виникнення правовідносин передують низка дій з боку органів державної влади та місцевого самоврядування, у яких наявна вакантна посада державної служби, та Національного агентства України з питань державної служби, які включають наступні етапи:

1) відкриття вакантної посади державної служби в органі державної влади чи місцевого самоврядування;

2) оприлюднення інформації про вакантну посаду державної служби та оголошення про проведення конкурсу (стаття Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1]), яке у свою чергу включає: а) передачу Національному агентству України з питань державної служби наказу (розпорядження) про оголошення конкурсу та його умови; б) перевірку наказу (розпорядження) Національним агентством України з питань державної служби та його умов на відповідність вимогам законодавства з питань державної служби; в) у разі відсутності зауважень, оприлюднення оголошення на офіційних веб-сайтах державного органу, в якому проводиться конкурс, та Національного агентства України з питань державної служби, у якому зазначається найменування і місцезнаходження державного органу, назва посади, посадові обов'язки, умови оплати праці, вимоги до професійної компетентності кандидата на посаду, інформація щодо строковості чи безстроковості призначення на посаду, вичерпний перелік документів, необхідних для участі в конкурсі, та строк їх подання, дата і місце проведення конкурсу, прізвище, номер телефону та адреса електронної пошти особи, яка надає додаткову інформацію з питань проведення конкурсу;

3) формування конкурсної комісії (стаття 27 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1], пункти 13-18 Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби [3]).

Таким чином, підготовкою виникнення правовідносин у сфері кадрового забезпечення державної служби України при зайнятті вакантних посад державної служби

особами, які виявили бажання до вступу на державну службу, займаються органи державної влади та місцевого самоврядування, у яких наявна вакантна посада державної служби, та Національне агентство України з питань державної служби. Особи, які виявили бажання до вступу на державну службу, подаючи документи для участі в конкурсі, надають даній процедурі статусу правовідносин і з цього моменту є їх суб'єктом.

2. Виникнення правовідносин у сфері кадрового забезпечення державної служби України при просуванні державного службовця по службі.

Момент виникнення правовідносин у сфері кадрового забезпечення державної служби України при просуванні державного службовця по службі є аналогічним – подача документів в установленому порядку до конкурсної комісії для участі у конкурсі. Принципові відмінності для державних службовців розкриваються у двох моментах:

1) згідно з частиною 4 статті 25 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1] державні службовці державного органу, в якому проводиться конкурс, які бажають взяти участь у конкурсі, подають лише заяву про участь у конкурсі. Тобто із зазначеного раніше переліку документів державний службовець для участі у конкурсі подає лише один;

2) можливість просування державного службовця по службі не за результатами конкурсу виключена. Про це свідчить, зокрема, частина 1 статті 40 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1], у якій йдеться про те, що просування державного службовця по службі здійснюється з урахуванням професійної компетентності шляхом зайняття вищої посади за результатами конкурсу відповідно до цього Закону. У разі виявлення призначення на посаду державної служби особи, яка буде прямо підпорядкована близькій особі або якій будуть прямо підпорядковані близькі особи, допускається переведення державного службовця за його згодою на іншу рівнозначну вакантну посаду державної служби в цьому державному органі або до іншого державного органу. При цьому переведення державного службовця здійснюється без обов'язкового проведення конкурсу, проте підкреслимо, що посада має бути рівнозначною. Крім того, згідно з частиною 1 статті 41 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1] державний службовець з урахуванням його професійної підготовки та професійної компетентності може бути переведений без обов'язкового проведення конкурсу за рішенням керівника державної служби на іншу рівнозначну або нижчу вакантну посаду в тому самому державному органі, у тому числі в іншій місцевості (в іншому населеному пункті), або на рівнозначну або нижчу вакантну посаду в іншому державному органі, у тому числі в іншій місцевості (в іншому населеному пункті). Відповідно до частини 1 статті 41 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1] державний службовець, призначений на посаду без конкурсу, не може бути переведений на вищу посаду державної служби без проведення конкурсу.

Отже, момент виникнення правовідносин у сфері кадрового забезпечення державної служби України при просуванні державного службовця по службі є аналогічним до виникнення правовідносин у сфері кадрового забезпечення державної служби України при зайнятті вакантних посад державної служби особами, які виявили бажання до вступу на державну службу. Ним є подача документів до конкурсної комісії. Для державних службовців участь у правовідносинах спрощується шляхом потреби подавати до комісії значно меншої кількості документів. При цьому будь-які можливості просування державного службовця по службі не за загальним конкурсним порядком виключені чинним законодавством.

3. Виникнення правовідносин у сфері кадрового забезпечення державної служби України при підвищенні рівня професійної компетентності державних службовців.

Оскільки згідно з пунктом 8 Положення про систему підготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування [4] та статтями 48 та 49 Закону України «Про державну службу» від

10.12.2015 № 889-VIII [1] підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування є безперервним процесом [5, с. 31], момент виникнення правовідносин у сфері кадрового забезпечення державної служби України при підвищенні рівня професійної компетентності державних службовців визначається прийняттям відповідного рішення органом, у якому працює державний службовець чи посадова особа місцевого самоврядування.

До особливостей виникнення правовідносин у сфері кадрового забезпечення державної служби України у даному випадку віднесемо наступні:

1) професійне навчання державних службовців проводиться за рахунок коштів Державного бюджету та інших джерел, не заборонених законодавством (частина 2 статті 148 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1]);

2) організацію професійного навчання державних службовців, підвищення кваліфікації державних службовців на робочому місці або в інших установах здійснює керівник державної служби. Ним же визначається необхідність професійного навчання державного службовця (частини 4-5 статті 148 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1]).

Таким чином, момент виникнення правовідносин підвищення рівня професійної компетентності державних службовців пов'язується із прийняттям рішення керівництвом державної служби. Підвищення кваліфікації державного службовця – безперервний процес на протязі усієї служби, проте у кожному конкретному випадку саме рішення керівництва є тим самим юридичним фактом, на підставі якого дана процедура набуває ознак правовідносин.

Підсумовуючи дослідження виникнення правовідносин у сфері кадрового забезпечення державної служби України, виділимо наступні юридичні факти, що його обумовлюють:

1) подача документів у встановленому порядку до конкурсної комісії для участі у конкурсі особою, яка бажає взяти участь в ньому, з метою зайняття вакантної посади державної служби, та державним службовцем, який виявив бажання до просування по службі;

2) прийняття рішення органом, у якому працює державний службовець чи посадова особа місцевого самоврядування, про строк та форму підвищення кваліфікації з метою підвищення рівня професійної компетентності державних службовців.

Розвиток правовідносин у сфері кадрового забезпечення державної служби України відбувається внаслідок дії правозмінюючих юридичних фактів, які відіграють особливу роль у динаміці правовідносин у сфері кадрового забезпечення державної служби України. Зміна правовідносин відбувається під час їх реалізації на практиці у проміжку між виникненням та припиненням та пов'язується, зокрема, із переінакшенням початкових умов, прийнятих обома сторонами. Зміна правовідносин може як обумовлювати зміну прав і обов'язків суб'єктів, так і не передбачати цього. Саме тому у загальному розумінні зміною правовідносин варто вважати внесення нового у зміст правовідносин у порівнянні з їх типовою моделлю. Аналіз правозмінюючих юридичних фактів варто здійснювати за тим самим, попередньо визначеним нами планом: 1) розвиток правовідносин у сфері кадрового забезпечення державної служби України при зайнятті вакантних посад державної служби особами, які виявили бажання до вступу на державну службу; 2) розвиток правовідносин у сфері кадрового забезпечення державної служби України при просуванні державного службовця по службі. При цьому відзначимо, що зміна правовідносин при підвищенні рівня професійної компетентності державних службовців фактично не відбувається, оскільки вона: а) здійснюється за індивідуальною програмою підвищення рівня професійної компетентності; б) не має декларативного характеру, так як усі умови підвищенні рівня професійної компетентності державних

службовців обговорюються з керівником. Тому у такому різновиді правовідносин відсутня потреба у їх змінах.

Разом з тим варто відзначити, що у частині зміни правовідносин у сфері кадрового забезпечення державної служби України правовий статус державного службовця, який виявив бажання до просування по службі, не має відмінностей від правового статусу осіб, які виявили бажання до вступу на державну службу. Єдиний виняток стосується переведення державного службовця на іншу рівнозначну або нижчу вакантну посаду, втім дану категорію прийнятно аналізувати комплексно.

На відміну від юридичних фактів, які обумовлюють виникнення правовідносин у сфері кадрового забезпечення державної служби України та які переважно представлені одним фактом, правозмінюючих юридичних фактів стосовно кожного із напрямів може бути одразу декілька. Так, аналіз вітчизняного законодавства засвідчує, що зміна правовідносин у сфері кадрового забезпечення державної служби України є можливою у наступних випадках:

1) у разі оскарження рішення конкурсної комісії учасником, що не пройшов відбір (стаття 28 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1]). У пункті 5 зазначеної статті встановлено, що для оскарження конкурсу на зайняття вакантної посади державної служби категорії «А» кандидат може звернутись до суду, а конкурсу на зайняття вакантної посади державної служби категорій «Б» і «В» – до Національного агентства України з питань державної служби або до суду. При цьому учасник конкурсу зобов'язаний повідомити про це відповідну конкурсну комісію з наданням копії скарги. На час її розгляду оформлення та оприлюднення результатів конкурсу призупиняється;

2) якщо встановлено факт порушення умов конкурсу під час його проведення, яке могло вплинути на його результати, якщо за результатами конкурсу не визначено кандидата на зайняття вакантної посади або за умови виявлення за результатами спеціальної перевірки обмежень щодо вступу на державну службу переможця конкурсу та відсутності другого за результатами конкурсу кандидата на зайняття вакантної посади державної служби, конкурсною комісією може бути оголошено проведення повторного конкурсу (стаття 30 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1]);

3) у разі призначення на посаду державної служби особи, яка буде прямо підпорядкована близькій особі або якій будуть прямо підпорядковані близькі особи, відповідні особи, близькі їм особи зобов'язані повідомити про це керівника державної служби та вжити заходів до усунення таких обставин у 15-денний строк. Якщо в зазначений термін такі обставини добровільно не усунуто, керівник державної служби повинен вжити у місячний строк заходів до їх усунення (стаття 32 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1]);

4) згідно з пунктом 1 статті 41 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1] державний службовець з урахуванням його професійної підготовки та професійної компетентності може бути переведений на іншу рівнозначну або нижчу вакантну посаду в тому самому державному органі, у тому числі в іншій місцевості (в іншому населеному пункті), за рішенням керівника державної служби або ж на рівнозначну, або нижчу вакантну посаду в іншому державному органі, у тому числі в іншій місцевості (в іншому населеному пункті), за рішенням керівника державної служби в державному органі, з якого переводиться державний службовець, та керівника державної служби в державному органі, до якого переводиться державний службовець.

Із цього зробимо висновок, що у сторін правовідносин в сфері кадрового забезпечення державної служби України обмаль варіантів щодо їх зміни. Аналіз норм Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1] засвідчив, що основною причиною зміни правовідносин є недотримання одним із учасників

передбачених законом вимог. За цих обставин в іншій сторони з'являється можливість отримати певні переваги. Проте вона достатньо обмежена.

Підсумовуючи дослідження розвитку правовідносин у сфері кадрового забезпечення державної служби України, виділимо наступні юридичні факти, що його обумовлюють:

1) оскарження рішення конкурсної комісії учасником, що не пройшов відбір для зайняття вакантної посади державної служби, та державним службовцем, який виявив бажання до просування по службі;

2) встановлення факту порушення умов конкурсу під час його проведення, яке могло вплинути на його результати – для зайняття вакантних посад державної служби особами, які виявили бажання до вступу на державну службу та просування державного службовця по службі;

3) призначення на посаду державної служби особи, яка буде прямо підпорядкована близькій особі або якій будуть прямо підпорядковані близькі особи – для зайняття вакантних посад державної служби особами, які виявили бажання до вступу на державну службу та просування державного службовця по службі;

4) переведення державного службовця з урахуванням його професійної підготовки та професійної компетентності на іншу рівнозначну або нижчу вакантну посаду в тому самому державному органі, у тому числі в іншій місцевості.

У трудовому праві за загальним правилом припинення трудового договору тягне за собою і припинення трудових правовідносин працівника з роботодавцем. Проте у даному контексті правовідносини у сфері кадрового забезпечення державної служби України суттєво відрізняються від усіх інших різновидів правовідносин. Оскільки всі підстави припинення трудових правовідносин закріплені у нормах трудового законодавства, для **встановлення юридичних фактів, внаслідок дії яких відбувається припинення правовідносин у сфері кадрового забезпечення державної служби України**, пропонується звернутись до норм Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1] та Положення про систему підготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування [4] за раніше запропонованим планом: 1) припинення правовідносин у сфері кадрового забезпечення державної служби України при зайнятті вакантних посад державної служби особами, які виявили бажання до вступу на державну службу; 2) припинення правовідносин у сфері кадрового забезпечення державної служби України при просуванні державного службовця по службі; 3) припинення правовідносин у сфері кадрового забезпечення державної служби України при підвищенні рівня професійної компетентності державних службовців.

1. Припинення правовідносин у сфері кадрового забезпечення державної служби України при зайнятті вакантних посад державної служби особами, які виявили бажання до вступу на державну службу.

За загальним правилом припинення правовідносин у сфері кадрового забезпечення державної служби України при зайнятті вакантних посад державної служби особами, які виявили бажання до вступу на державну службу, відбувається внаслідок складення такою особою Присяги державного службовця, передбаченої статтею 36 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1]. Для осіб, які не зайняли вакантну посаду державної служби за результатами конкурсу, припинення правовідносин у сфері кадрового забезпечення державної служби України відбувається у момент отримання рішення про відмову у призначенні на посаду державної служби.

Також дострокове припинення правовідносин у сфері кадрового забезпечення державної служби України при зайнятті вакантних посад державної служби особами, які виявили бажання до вступу на державну службу, може відбутись у наступних випадках:

1) у разі незгоди особи з рішенням про встановлення випробування, вона вважається такою, що відмовилася від зайняття посади державної служби. Проте у такому випадку застосовується відкладене право другого за результатами конкурсу кандидата на зайняття вакантної посади державної служби. Тобто припинення правовідносин у сфері кадрового забезпечення державної служби України відбувається лише стосовно одного суб'єкта правовідносин (частина 4 статті 35 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1]);

2) у разі відмови особи від складення Присяги державного службовця, вона вважається такою, що відмовилася від зайняття посади державної служби, і акт про її призначення на посаду скасовується суб'єктом призначення. У такому випадку також застосовується відкладене право другого за результатами конкурсу кандидата на зайняття вакантної посади державної служби (частина 4 статті 36 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1]);

3) суб'єкт призначення має право звільнити державного службовця з посади до закінчення строку випробування у разі встановлення невідповідності державного службовця займаній посаді. Тобто припинення правовідносин у сфері кадрового забезпечення державної служби України при зайнятті вакантних посад державної служби може відбутись не лише з причин порушення норм чинного законодавства, а й внаслідок встановлення службової невідповідності обраного кандидата (частина 6 статті 35 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1]).

Загалом зазначимо, що юридичні факти, які встановлюють припинення правовідносин у сфері кадрового забезпечення державної служби України при зайнятті вакантних посад державної служби особами, які виявили бажання до вступу на державну службу, можна умовно розподілити на три групи: 1) юридичні факти, обумовлені набуттям особою статусу державного службовця; 2) юридичні факти, пов'язані із порушенням особою вимог Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [1]. Особливість цієї групи полягає у тому, що відповідні правовідносини не припиняються взагалі, а один суб'єкт в них замінюється іншим, тобто припинення відбувається лише стосовно окремої особи; 3) юридичні факти, пов'язані із встановленням службової невідповідності обраного кандидата.

2. Припинення правовідносин у сфері кадрового забезпечення державної служби України при просуванні державного службовця по службі.

Стосовно державних службовців, які виявили бажання до просування по службі, припинення правовідносин у сфері кадрового забезпечення державної служби України має лише одну особливість – відносно таких осіб відсутній обов'язок щодо складення Присяги державного службовця. Таким чином, правовідносини із ними припиняються шляхом прийняття у вигляді указу, постанови, наказу (розпорядження) рішення про призначення на посаду.

3. Припинення правовідносин у сфері кадрового забезпечення державної служби України при підвищенні рівня професійної компетентності державних службовців. Для таких осіб згідно з Положенням про систему підготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування [4] припинення правовідносин у сфері кадрового забезпечення державної служби України відбувається при отриманні документа про підвищення рівня професійної компетентності.

Таким чином, **юридичними фактами, що обумовлюють припинення правовідносин у сфері кадрового забезпечення державної служби України є:**

1) складення Присяги державного службовця – для осіб, які виявили бажання до вступу на державну службу;

2) отримання рішення про відмову у призначенні на посаду державної служби – для осіб, які виявили бажання до вступу на державну службу, та для державних службовців,

які виявили бажання просування по службі та які не зайняли вакантну посаду державної служби за результатами конкурсу;

3) незгода особи з рішенням про встановлення випробування, внаслідок чого вона вважається такою, що відмовилася від зайняття посади державної служби – для осіб, які виявили бажання до вступу на державну службу, та для державних службовців, які виявили бажання просування по службі;

4) відмова особи від складення Присяги державного службовця, внаслідок чого вона вважається такою, що відмовилася від зайняття посади державної служби, і акт про її призначення на посаду скасовується суб'єктом призначення - для осіб, які виявили бажання до вступу на державну службу;

5) звільнення державного службовця з посади до закінчення строку випробування – для осіб, які виявили бажання до вступу на державну службу, та для державних службовців, які виявили бажання просування по службі;

6) прийняття у вигляді указу, постанови, наказу (розпорядження), рішення про призначення на посаду – для державних службовців, які виявили бажання просування по службі;

7) отримання документа про підвищення рівня професійної компетентності – для державних службовців, які підвищили рівень професійної компетентності.

Таким чином, дослідження особливостей виникнення, розвитку та припинення правовідносин у сфері кадрового забезпечення державної служби України засвідчило низький рівень наукової уваги до даного питання, а також його масштабність, зумовлену широким колом суб'єктів даних правовідносин, та дозволило виокремити три загальних напрями, за якими відбувається їх розвиток.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII. Відомості Верховної Ради України. 2016. № 4. Ст. 43.
2. Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудового права. Л.: Львів. держ. ун-т ім. І.Франка, 1999. 214 с.
3. Про затвердження Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби: Постанова Кабінету Міністрів України від 25.03.2016 № 246. Офіційний вісник України. 2016. № 28. С. 179. Ст. 1116. Код акта 81459/2016.
4. Про затвердження Положення про систему підготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації державних службовців: Постанова Кабінету Міністрів України від 07.07.2010 № 564. Офіційний вісник України. 2010. № 51. С. 43. Ст. 1701. Код акта 51915/2010.
5. Іншин М.І. Структура службово-трудова правовідносин. Трудове право України : Науково-інформаційний журнал. Українська асоціація фахівців трудового права. Харків, 2006. № 1. С. 26-32