

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені ЯРОСЛАВА МУДРОГО**

**НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ ПОСІБНИК
для самостійної роботи та практичних завдань
з навчальної дисципліни
«ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК
ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ
У СФЕРІ ЮСТИЦІЇ»**

**для здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського)
рівня вищої освіти галузі знань 08 «Право»
спеціальності 081 «Право»**

**Харків
2021**

Навчально-методичний посібник для самостійної роботи та практичних занять з навчальної дисципліни «Професійний розвиток державного службовця у сфері юстиції» для здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня вищої освіти галузі знань 08 «Право» спеціальності 081 «Право» / Уклад.: Ярошенко О. М., Луценко О. Є., Н. М. Галкіна, Бурнягіна Ю. М., Шабанова С. О. Х.: Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого, 2021. 55с.

Укладачі:

О. М. Ярошенко – доктор юридичних наук, професор, професор кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого, член-кореспондент Національної академії правових наук України;

О.Є. Луценко – кандидатка юридичних наук, доцентка, доцентка кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого;

Н. М. Галкіна – кандидатка юридичних наук, доцентка, доцентка кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

Ю.М. Бурнягіна – кандидатка юридичних наук, доцентка, асистентка кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

С. О. Шабанова – кандидатка юридичних наук, асистентка кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

Затверджено на засіданні кафедри трудового права
(протокол № 1 від 31 серпня 2021 р.)

Оновлену редакцію (зі змінами та доповненнями) затверджено на засіданні кафедри трудового права (протокол № 15 від 26 червня 2024 р.)

1. ВСТУП

Навчальна дисципліна «Професійний розвиток державного службовця у сфері юстиції» спрямована на формування системи знань про правове регулювання професійного розвитку державного службовця у сфері юстиції, набуття навичок щодо проведення процедури оцінки професійного рівня державних службовців у сфері юстиції, їх відповідності кваліфікаційним вимогам і посадовим обов'язкам, а також формування наукових поглядів на правове регулювання професійного розвитку державного службовця у сфері юстиції; активізація аналітичної діяльності здобувачів вищої освіти.

Визначена вибіркова дисципліна передбачає такі форми занять: лекції, практичні заняття, індивідуальні навчально-дослідницькі завдання, консультації, самостійну роботу студентів, які забезпечені програмою, текстами лекцій, завданнями, базами даних юридичної практики тощо.

Підсумковою формою контролю знань студентів є залік.

Основною метою курсу є формування у студентів теоретичних знань та практичних навичок і розуміння принципів професійного розвитку державного службовця у сфері юстиції, а також правового механізму проведення підготовки, підвищення кваліфікації та стажування державних службовців у сфері юстиції. Курс передбачає вивчення нормативних актів, що регулюють питання пов'язані з професійним розвитком державного службовця у сфері юстиції, а також аналіз практики їх застосування органами державної влади та судами.

Студенти у процесі засвоєння навчальної дисципліни «Професійний розвиток державного службовця у сфері юстиції» повинні:

знати:

- основні положення Конституції України, рішень Конституційного Суду України, підзаконних нормативно-правових актів, правових позицій Верховного Суду, Вищого адміністративного суду України, Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ, стан судової практики;
- сутність безперервного професійного розвитку державного службовця у сфері юстиції;
- порядок проведення оцінки професійного рівня державних службовців у сфері юстиції, їх відповідності кваліфікаційним вимогам і посадовим обов'язкам;
- основи проведення підготовки, підвищення кваліфікації та стажування державних службовців у сфері юстиції;

уміти:

- дискутувати на актуальні питання правового регулювання професійного розвитку державного службовця у сфері юстиції;
- застосовувати принципи верховенства права для розв'язання певних проблем у сфері професійного розвитку державного службовця у сфері юстиції;

- обґрунтовувати та мотивувати правові позиції у сфері професійного розвитку державного службовця у сфері юстиції, давати юридичну аргументацію;
- самостійно готувати правові висновки та консультації з питань професійного розвитку державних службовців у сфері юстиції.

ЗАТВЕРДЖЕНО
на засіданні кафедри
трудового права Національного
юридичного університету
імені Ярослава Мудрого
(протокол № від 2021 р.)

2. ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ «ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ У СФЕРІ ЮСТИЦІЇ»

Модуль 1. Професійний розвиток державного службовця як основа професійного зростання.

Організаційні засади функціонування системи професійного розвитку державного службовця. Зміст, цілі, принципи та значення професійного розвитку державних службовців.

Нормативно-правове забезпечення професійного розвитку державних службовців: міжнародно-правові основи професійного розвитку державних службовців; зарубіжний досвід правового забезпечення професійного розвитку державних службовців та можливість його адаптації в Україні; національне законодавство (централізовані та локальні акти) у сфері професійного розвитку. Посадові інструкції державних службовців категорій «А», «Б» та «В»: порядок розроблення, впровадження та внесення змін.

Професійні знання, уміння та навички державного службовця у сфері юстиції як підстава для його професійного зростання. Професійно-етичні аспекти державної служби та їх вплив на ступінь довіри громадян до державних структур.

Модуль 2. Службова кар'єра державного службовця у сфері юстиції.

Просування державного службовця по службі. Ранги державних службовців.

Зміна істотних умов державної служби. Переведення державних службовців.

Атестація державних службовців.

Підвищення рівня професійної компетентності державних службовців.

Система підготовки, перепідготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації державних службовців.

Індивідуальна програма підвищення рівня професійної компетентності державного службовця.

Стажування та самоосвіта державних службовців.

Модуль 3. Оцінювання результатів службової діяльності державного службовця у сфері юстиції.

Показники результативності, ефективності та якості службової діяльності.

Порядок оцінювання результатів службової діяльності службовців у сфері юстиції.

Наслідки оцінювання результатів службової діяльності.

3. ЗАГАЛЬНИЙ РОЗРАХУНОК ГОДИН ЛЕКЦІЙ, ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ, САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

3.1. Для здобувачів вищої освіти денної форми навчання

№ п/п	Дата проведення (згідно з розкладом)	Тематика навчального курсу	Обсяг у годинах			
			Усього	У тому числі		
				Лекції	Практичні заняття, семінарські заняття, колоквіуми тощо	Самостій на робота
		Модуль 1. Професійний розвиток державного службовця як основа професійного зростання.				
		Тема 1. Організаційні засади функціонування системи професійного розвитку державного службовця. Зміст, цілі, принципи та значення професійного розвитку державних службовців.	14	2	2	10
		Тема 2. Нормативно-правове забезпечення професійного розвитку державних службовців	14	2	4	8
		Тема 3. Міжнародно-правові основи професійного розвитку державних службовців	14	2	2	10
		Тема 4. Зарубіжний досвід правового забезпечення професійного розвитку державних службовців та можливість його адаптації в Україні	14	2	2	10
		Тема 5. Професійні знання, уміння та навички державного службовця у сфері юстиції як підстава для його професійного зростання	16	4	4	8
		<i>Разом</i>	72	12	14	46
		Модуль 2. Службова кар'єра державного службовця у сфері юстиції.				
		Тема 1. Просування державного службовця по службі	18	4	4	10
		Тема 2. Атестація державних службовців	18	4	4	10

		Тема 3. Підвищення рівня професійної компетентності державних службовців	18	4	4	10
		Тема 4. Стажування та самоосвіта державних службовців	14	2	2	10
		<i>Разом</i>	68	14	14	40
		Модуль 3. Оцінювання результатів службової діяльності державного службовця у сфері юстиції.				
		Тема 1. Оцінювання результатів службової діяльності службовців у сфері юстиції.	22	4	4	14
		Тема 2. Наслідки оцінювання результатів службової діяльності.	18	2	4	12
		<i>Разом</i>	40	6	8	26
		Усього годин / кредитів ECTS	180/6,0	32	36	112

3.2. Для здобувачів вищої освіти заочної форми навчання

№ п/п	Дата проведення (згідно з розкладом)	Тематика навчального курсу	Обсяг у годинах			
			Усього	У тому числі		
				Лекції	Практичні заняття, семінарські заняття, колоквіуми тощо	Самостійна робота
		Модуль 1. Професійний розвиток державного службовця як основа професійного зростання.				
		Тема 1. Організаційні засади функціонування системи професійного розвитку державного службовця. Зміст, цілі, принципи та значення професійного розвитку державних службовців.	14	-	-	14
		Тема 2. Нормативно-правове забезпечення професійного розвитку державних службовців	16	2	2	12
		Тема 3. Міжнародно-правові основи професійного розвитку державних службовців	14	-	-	14
		Тема 4. Зарубіжний досвід правового забезпечення професійного розвитку державних службовців та можливість його адаптації в	14	-	-	14

		Україні				
		Тема 5. Професійні знання, уміння та навички державного службовця у сфері юстиції як підстава для його професійного зростання	16	2	2	12
		Разом	74	4	4	66
		Модуль 2. Службова кар'єра державного службовця у сфері юстиції.				
		Тема 1. Просування державного службовця по службі	16	2	-	14
		Тема 2. Атестація державних службовців	16	2	-	14
		Тема 3. Підвищення рівня професійної компетентності державних службовців	18	2	2	14
		Тема 4. Стажування та самоосвіта державних службовців	16	2	-	14
		Разом	66	8	2	56
		Модуль 3. Оцінювання результатів службової діяльності державного службовця у сфері юстиції.				
		Тема 1. Оцінювання результатів службової діяльності службовців у сфері юстиції.	20	2	-	18
		Тема 2. Наслідки оцінювання результатів службової діяльності.	20	2	2	16
		Разом	40	4	2	34
		Усього годин / кредитів ECTS	180/6,0	16	8	156

4. ЗАВДАННЯ ДО ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ ТА САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

МОДУЛЬ 1. Професійний розвиток державного службовця як основа професійного зростання

ТЕМА 1. Організаційні засади функціонування системи професійного розвитку державного службовця.

Зміст, цілі, принципи та значення професійного розвитку державних службовців

Питання для обговорення

1. Поняття професійного розвитку.
2. Цілі професійного розвитку держслужбовців.
3. Принципи професійного розвитку державних службовців.
4. Система юридичних гарантій професійного розвитку держслужбовців.
5. Правовідносини у сфері професійного розвитку держслужбовців.
6. Значення професійного розвитку державних службовців.
7. Соціальні бар'єри на шляху до професійного розвитку держслужбовців.

Завдання

1. Головний спеціаліст із забезпечення договірної та позовної роботи ТУ ДСА в Сумській області Швидкий проходив підвищення кваліфікації у Києві протягом 2-х місяців. На період відсутності Швидкого на його місце на умовах строкового трудового договору прийняли Кульчицьку. На момент повернення Швидкого Кульчицька оформила листок непрацездатності через ускладнену вагітність, а її роботу за суміщенням виконувала провідний спеціаліст-юрист Малихіна.

Розкрийте поняття професійного розвитку. Які гарантії у сфері професійного розвитку передбачені на період відсутності спрямованого на підвищення кваліфікації державного службовця? Розкрийте зміст таких юридичних гарантій професійного розвитку держслужбовців: забезпечення належними умовами для підвищення професійного розвитку; постійність професійного розвитку; державна фінансова підтримка професійного розвитку. Чи передбачено чинним законодавством на час професійного

навчання виплату заробітної плати одночасно з виплатою стипендії державним службовцям, направленим на навчання?

2. Серед державних службовців Південно-Східного міжрегіонального управління Міністерства юстиції (м. Дніпро) проводилося анонімне опитування на тему «Соціальні бар'єри, що створюють перепони на шляху професіоналізації державних службовців». Результати анкетування дозволили виділити такі найбільш суттєві, на думку респондентів, соціальні бар'єри, що перешкоджають професійному розвитку кадрів державної служби: 1) фактор політичної нестабільності в Україні; 2) недосконалість нормативно-правової бази; 3) неефективність державної підтримки професійного становлення кадрів державної служби; 4) економічна нестабільність, що несприятливо позначається на рівні заробітної плати та можливостях фінансування професійного розвитку; 5) відсутність системи кар'єрного просування державною службою; 6) відірваність програм навчання від практики.

Що собою представляють соціальні бар'єри на шляху до професійного розвитку держслужбовців? Продовжіть перелік соціальних бар'єрів, що перешкоджають професійному розвитку кадрів державної служби. Запропонуйте механізм запобігання перешкодам на шляху професіоналізації державних службовців.

3. Наказом директора департаменту ДВС від 01.11.2021 р. № 65/07-03 головного спеціаліста відділу адміністрування департаменту ДВС Гмирю направлено до Хмельницького регіонального центру підвищення кваліфікації з метою підвищення кваліфікації терміном на 5 календарних днів з 2 до 6 листопада 2021 р. На підставі вказаного наказу 02.11.2021 р. Гмирі видано аванс на відрядження у сумі 1500 грн., який перераховано на відкритий картковий рахунок у «Приватбанку». При придбанні 04.11.2021 р. службовцем проїзного квитка до місця відрядження вільних місць в купейних вагонах не було, у зв'язку з чим Гмиря був змушений придбати квиток у спальному вагоні (СВ). Прибувши 05.11.2021 р. до Хмельницького регіонального центру підвищення кваліфікації для проходження підвищення кваліфікації Гмиря оселився в готелі «Салют», де проживав до 07.11.2021 р.

Після повернення з курсів підвищення кваліфікації Гмиря подав у бухгалтерію департаменту ДВС відповідні чеки і документи, щоб йому нарахували та виплатили у повному обсязі витрати під час відрядження, на що отримав відмову. Гмиря звернувся з позовом до суду.

Яке рішення має винести суд? Як оформлюється професійне навчання держслужбовців? Що таке службове відрядження? Якими нормативно-правовими актами регламентуються відрядження в межах України?

Список літератури за темою

Вапнярчук Н. М. Професійний розвиток працівників. Велика українська юридична енциклопедія : у 20 т. Харків : Право, 2018. Т. 11: Трудове право. С. 563-565.

Вапнярчук Н. М. Світовий досвід професійного розвитку персоналу. *Право та інновації*. 2020. № 2. С. 63-69.

Галкіна Н.М. Окремі правові аспекти професійного розвитку державних службовців. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. № 12. С. 180-183.

Година М.А. Зміст, структура та значення професійного розвитку державних службовців у системі заходів організаційно-правового забезпечення публічної служби в Україні. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського*. Серія: Державне управління. 2020. № 2. С. 18-23.

Губська О.А. Система юридичних гарантій професійного розвитку державних службовців. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2017. Том. 1. С. 71-74.

Михайлова Л. І. Компетентність працівників органів публічної влади та їх професійний розвиток в системі мотивації праці. *Публічне управління XXI століття: синтез науки та практики*: зб. тез XIX Міжнар. наук. конгресу (19 квіт. 2019 р.). Нац. акад. держ. упр. при Президентові України, Харків. регіон. ін-т держ. упр., Харків. обл. держ. адмін., Харк. унів. консорціум. Харків: ХарРІ НАДУ "Магістр", 2019. С. 29-32.

Олуйко В.М., Примуш Р.Б. Професійний розвиток особистості службовця в процесі кар'єрного зростання. *Університетські наукові записки*. 2017. № 6. С. 356-374.

Стеценко М. Шлях юриста: стратегії професійного розвитку. *Юридична газета*. 2021. № 4(23 лютого). С. 13.

Ярошенко О. М., Луценко О. Є. Правові засади функціонування системи професійного розвитку працівників в Україні: монографія. Харків : Юрайт, 2015. 240 с.

Ярошенко О. М. Принципи атестації як одного з основних напрямків діяльності роботодавців у сфері професійного розвитку. *Актуальні проблеми соціального права*: наук.-практ. посіб. Київ : ПВГОІ "ІР СТ Україна", 2018. Вип. 4. С. 73-75.

Яшина Ю.В. Соціальні бар'єри професійного розвитку державних службовців. *Держава та регіони*. Серія: Державне управління 2011. № 1. С. 138-143.

Тема 2. Нормативно-правове забезпечення професійного розвитку державних службовців

Питання для обговорення

1. Централізоване національне законодавство в сфері професійного розвитку державних службовців.
2. Локальні акти в сфері професійного розвитку державних службовців.
3. Посадові інструкції державних службовців категорій «А», «Б» та «В»: порядок розроблення, впровадження та внесення змін.

Завдання

1. Чи можна в Положенні про оплату праці й преміювання державних службовців ТУ ДСА України в Чернігівській області передбачити такі підстави для зниження розмірів (позбавлення) премій:

- 1) невиконання програми професійного розвитку державного службовця;
- 2) притягнення державного службовця до матеріальної відповідальності;
- 3) невиконання або неналежне виконання державним службовцем своїх посадових обов'язків;
- 4) неприйняття в строки Закону України «Про державний бюджет» на відповідний календарний рік;
- 5) несвоєчасне виконання Стратегії розвитку державного органу.

Обґрунтуйте свою позицію. Що собою представляє Положення про оплату праці й преміювання? Чи доцільно окремо розробляти Положення про оплату праці й Положення про преміювання? Як професійний розвиток державного службовця впливає на оплату праці? Які нематеріальні види заохочень можуть мотивувати державного службовця до професійного зростання?

2. У Правилах внутрішнього службового розпорядку ДСА передбачено, що державні службовці повинні уникати нецензурної лексики, не допускати підвищеної інтонації під час спілкування. В порушення цих положень

завідувач сектору по роботі зі зверненнями та запитами на публічну інформацію Воронов 24 грудня 2021 р. о 16:45 нецензурно вилаяв відвідувача Лелеку в присутності інших відвідувачів, виштовхав останнього з приміщення ДСА та зачинився у кабінеті до закінчення короткого робочого дня. Відео-файл з фрагментом інциденту потрапив до Інтернет-мережі. Наказом голови ДСА від 27 грудня 2021 р. Воронову оголосили догану, наказом від 4 січня 2022 р. – направили на курси підвищення кваліфікації в Центр післядипломної освіти з відривом від виробництва зі збереженням заробітної плати.

Воронов у письмових поясненнях визнав негідну поведінку по відношенню до Лелеки, мотивуючи свою дратівливість сімейними обставинами. Воронов звернув увагу голови ДСА, що при працевлаштуванні не був ознайомлений під підпис з Правилами внутрішнього службового розпорядку ДСА, а лише усно був повідомлений про розроблені в установі Правила. Воронов у 2021 р. підвищував свою кваліфікацію, що підтверджується сертифікатом про підвищення кваліфікації.

Дайте правову оцінку інциденту.

Чи є потреба у професійному навчанні Воронова у 2022 році?

3. Державний службовець Кулібаба повернувся з відпустки 2 вересня 2021 р. За його відсутності на роботі було внесено зміни до посадової інструкції, зумовлені змінами у завданнях і функціях структурного підрозділу, які пов'язані з посадовими обов'язками державного службовця. 5 вересня 2021 р. Кулібабі оголосили зауваження за порушення посадової інструкції саме у частині внесених до неї змін. Начальник служби управління персоналом Ткач ознайомив Кулібабу з текстом оновленої посадової інструкції 12 вересня 2021 р. Копію затвердженої посадової інструкції Кулібаба не отримав.

Що собою представляє посадова інструкція? Якими нормативно-правовими актами регламентовано процедурні аспекти розроблення, затвердження та внесення змін до посадових інструкцій державних службовців категорій «Б» та «В»? У який спосіб положення посадових інструкцій використовуються для розроблення індивідуальної програми підвищення рівня професійної компетентності державного службовця? Хто є учасниками процесу розробки та внесення змін до посадових інструкцій? З яких розділів складається посадова інструкція?

Список літератури за темою

Бородін Є. Законодавче забезпечення реформування системи професійного навчання державних службовців в Україні. *Держ. упр. та місцеве самоврядування*. 2013. Вип. 1(16). С. 151–160.

Вапнярчук Н. М. Особливості правового регулювання професійного зростання працівників: досвід зарубіжних країн. *Економіко-правові проблеми розвитку та сприяння господарській діяльності в сучасних умовах*: зб. наук. пр. за матеріалами III круглого столу м. Харків, 25 черв. 2020 р. Нац. акад. прав. наук України, НДІ прав. забезп. інновац. розвитку НАПрН України, Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого, Спілка підприємців Харків. обл. Харків: НДІ ПЗІР НАПрН України, 2020. С. 41-45.

Галкіна Н.М. Окремі правові аспекти професійного розвитку державних службовців. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. № 12. С. 180-183.

Жиденко Н. Професійний розвиток персоналу державної служби: основні складові процесу. *Збірник наукових праць НАДУ при Президентіві України*. 2013. № 1. С. 46-54.

Лукаш С. С. Співвідношення централізованого і локального регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки: дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Х., 2011. 396 с.

Луценко О. Є. Неформальне професійне навчання працівників: проблеми правового регулювання. *Публічне право*. 2016. № 1. С. 241-248.

Савченко В. Л. Розвиток професіоналізму молодого державного службовця: навч.-метод. посіб. Донецьк: ДОЦППК, 2012. 87 с.

Ярошенко О. М., Луценко О. Є. Правові засади функціонування системи професійного розвитку працівників в Україні: монографія. Харків : Юрайт, 2015. 240 с.

Тема 3. Міжнародно-правові основи професійного розвитку державних службовців

Питання для обговорення

1. Загальна характеристика Європейської соціальної хартії в частині реалізації права на професійну орієнтацію, на професійну підготовку.

2. Акти МОП у сфері державної служби. Статус Конвенції про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі № 151.

3. Загальна характеристика актів МОП у сфері професійного розвитку: Конвенція МОП про професійну орієнтацію та професійну підготовку в

галузі розвитку людських ресурсів № 142 (1975 р.); Рекомендація МОП про професійне навчання № 57 (1939 р.), Рекомендація МОП щодо учнівства № 60 (1939 р.), Рекомендація МОП щодо професійного навчання дорослих, включаючи інвалідів № 88 (1950 р.), Рекомендація МОП щодо професійної орієнтації і професійної підготовки в галузі розвитку людських ресурсів № 150 (1975 р.), Рекомендація МОП про розвиток людських ресурсів: освіта, підготовка кадрів і безперервне навчання № 195 (2004 р.).

4. Гармонізація та уніфікація джерел міжнародного та національного трудового права у сфері професійного розвитку державних службовців.

Завдання

1. Заступник начальника управління персоналом Східного міжрегіонального управління Міністерства юстиції (м. Харків) Кузьменко підвищував кваліфікацію у Польщі за власний рахунок поза межами плану підвищення кваліфікації. Після повернення з-за кордону Кузьменко запропонував керівництву на виконання положень ст. 5 Конвенції МОП № 142 про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів розробляти програми підвищення кваліфікації для державних службовців з урахуванням інтересів останніх, орієнтувати траєкторію професійного розвитку державного службовця на можливість вибору службовцем програм підвищення кваліфікації; проводити анкетування державних службовців з приводу пріоритетних для останніх напрямків підвищення кваліфікації.

Проаналізуйте текст Конвенції МОП № 142. Чи простежується конкуренція норм міжнародного акта і законодавства України у цьому випадку?

2. На e-mail служби управління персоналом Хустського районного відділу ДВС Південно-Західного міжрегіонального управління Міністерства юстиції (м. Івано-Франківськ) надійшло інформаційне повідомлення про можливість перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців за програмою «Школа ІТ-майстерності державних службовців» у приватному центрі післядипломної освіти за рахунок коштів слухачів. Тривалість курсів становить 1 кредит ЄКТС. Начальниця служби управління персоналом Лисенко ознайомила з цією інформацією керівника установи Бабіча. Цей курс зацікавив переважну більшість службовців з огляду на складності роботи з новим програмним забезпеченням, проте державні

службовці розраховують на оплату курсів підвищення кваліфікації за рахунок коштів державного бюджету.

Проаналізуйте ст. 10 Європейської соціальної хартії (переглянутої) на предмет доцільності започаткування спеціальних програм перепідготовки службовців, необхідність в яких виникає внаслідок технічних новацій процесу служби. Як фінансується професійне навчання державних службовців? Як питання використання інноваційних технологій в діяльності держслужбовців вирішене в нормах національного законодавства? Як державна політика цифрового розвитку реалізується в системі ДВС? Якими є пріоритетні напрямки (теми) підвищення кваліфікації державних службовців за загальними професійними (сертифікатними) та короткостроковими програмами у поточному календарному році?

Список літератури за темою

Андріїв В.М. Міжнародне трудове право: навч. посіб. К., 2017. 574 с.

Баніт О. Відображення концептуальних положень неперервного професійного розвитку дорослих у міжнародних документах. *Адаптивне управління: теорія і практика*. 2016. Вип. 1. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/705943/1/banit.pdf>

Ничкало Н. Г. Неперервна професійна освіта: міжнародний аспект. *Творча особистість у системі неперервної професійної освіти: матеріали Міжнар. наук. конф.* за ред. С. О. Сисоєвої і О. Г. Романовського. Харків: ХДПУ, 2000. С. 54-80.

Слюсаренко О. Вибір форми підготовки державних службовців з питань європейської інтеграції. *Вироблення державної політики: Аналіт. записки* / Укл. О.І. Кілієвич, В.Є. Романов. К.: Вид-во “К.І.С.”, 2003. С. 289-295.

Яшина Ю.В. Адаптація зарубіжного досвіду управління професійним розвитком кадрів державної служби. *Держ. упр. та місц. самоврядування: зб. наук. пр.* Д.: ДРІДУ НАДУ, 2010. Вип. № 1 (4). С. 238.

Тема 4. Зарубіжний досвід правового забезпечення професійного розвитку державних службовців та можливість його адаптації в Україні

***Питання для обговорення
(семінар)***

1. Значення зарубіжного досвіду правового регулювання професійного розвитку державних службовців в сучасних умовах глобалізації.
2. Основні тенденції, пріоритети та проблеми реалізації державної політики щодо професійного навчання державних службовців в країнах Європи (на прикладі Великої Британії, Франції, Німеччини).
3. Місія Європейського центру з розвитку професійної освіти.
4. Сучасні тенденції професійного розвитку державних службовців в США.
5. Японська система професійного розвитку державних службовців.
6. Адаптація іноземного досвіду з метою удосконалення системи підготовки кадрів для державного управління в Україні.

Список літератури за темою

Вапнярчук Н. М. Світовий досвід професійного розвитку персоналу. *Право та інновації*. 2020. № 2. С. 63-69.

Галкіна Н.М. Окремі правові аспекти професійного розвитку державних службовців. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. № 12. С.

Заїка О.В. Підготовка кадрів державної служби: зарубіжний досвід. *Держава та регіони*. 2006. № 4. С. 70-75.

Мамчур Г. В. Державна служба в Україні та Японії: порівняльний. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Філософія. Політологія*. 2013. Вип. 2. С. 34-37.

Маскалева О. С. Обучение и профессиональное развитие государственных служащих в странах бывшего СССР. *Государственное управление: электрон. вест.* 2012. № 35.

Рачинський А.П., Жиденко Н.А. Забезпечення професійного розвитку державних службовців: досвід Литовської Республіки. *Вісник Національної академії державного управління при Президентові України*. 2014. № 1. С. 10-18.

Слюсаренко О. Про професійний добір і фахове навчання в системах кар'єрного розвитку державних службовців країн Північної Америки та Європи. *Вісн. НАДУ*. 2004. № 2. С. 202-210.

Слюсаренко О. Оцінювання (атестація) та мотивація персоналу щодо підвищення професійної компетентності в системах кар'єрного розвитку державних службовців США та країн Європи. *Актуальні проблеми державного управління: Зб. наук. пр. Х.: Вид-во ХарПІ НАДУ*, 2005. № 2 (25). Ч. 2. С. 336-342.

Чаркіна А.О. Досвід функціонування державної служби в Японії: загальний аналіз. *Державне управління*. 2016. № 4 (56). С. 96-100.

ТЕМА 5. Професійні знання, уміння та навички державного службовця у сфері юстиції як підстава для його професійного зростання

Питання для обговорення

- 1.Професійно-етичні аспекти державної служби та їх вплив на ступінь довіри громадян до державних структур.
- 2.Основні принципи та норми етики державного службовця.
- 3.Професійна етика державного службовця.
4. Етичні засади відносин державних службовців і громадян.

Завдання

1.Провідний спеціаліст Управління державної реєстрації Східного міжрегіонального управління Міністерства юстиції (м. Харків) Гончаренко за розпорядженням керівника був відправлений у відрядження для налагодження і підтримки зв'язків з міжнародною організацією у сфері прав людини. Прибувши на місце зустрічі він побачив, що у кабінеті знаходяться одні жінки, Гончаренко відмовився з ними розмовляти, наполягаючи на залученні чоловіків для обговорення питань. Після цього інциденту міжнародна організація звернулася до Мін'юсту, аби на зустріч відправили іншого працівника.

Проаналізуйте ситуацію. Якими професійними навичками повинен керуватися працівник Мін'юсту? Яких принципів професійної діяльності повинен дотримуватися державний службовець?

2.Головний спеціаліст відділу державної реєстрації актів цивільного стану Управління державної реєстрації Головного територіального управління юстиції у Львівській області Власенко був звільнений за порушення присяги державного службовця. Спочатку, через порушення правил етичної поведінки державних службовців, він був попереджений про неповну службову відповідність. Потім з'ясувалося те, що Власенко, на своїй інстаграм-сторінці вирішив провести пряму трансляцію та, будучи в нетверезому стані, розголосив багато конфіденційної й компрометуючої інформації стосовно його роботи. Вчинене кваліфікували як підрив довіри до

нього як до носія влади, що призводить до приниження авторитету державного органу та унеможлиблює подальше виконання ним своїх обов'язків.

Чи може державний службовець бути звільнений за порушення присяги у зв'язку з порушенням етичної поведінки та розголошенням таємниці? Що включає в себе конфіденційна інформація? Які особливості звільнення державного службовця? Що може вважатися порушенням правил етичної поведінки державного службовця та чим регулюється це питання?

3. Провідний спеціаліст управління фінансового та матеріально-технічного забезпечення Головного територіального управління юстиції у Харківській області Коваленко двічі з'являвся на роботі у брудному спортивному костюмі. Тим більше, неодноразово наражався на конфлікт зі своїми колегами та використовував нецензурну лексику у своїх висловах. *Як вирішити дану ситуацію із Коваленко? Які принципи державної служби було порушено? Якими особистими якостями повинен бути наділений державний службовець?*

4. Начальник територіального управління Державної виконавчої служби Березняк викликав для бесіди підлеглого Бондаренка, який часто запізнюється на роботу. Керівник затримався дома і прийшов на роботу із запізненням. Підлеглий чекав на нього. *Як повинен поводити себе в даній ситуації керівник з огляду на етику взаємовідносин?*

5. *Визначте особливості, переваги та недоліки поведінки керівника:* Під час ведення наради керівник: не допускає у своєму колективі неформальних лідерів; різко, а іноді й грубо, критикує дії підлеглих; не терпить критики своїх дій; нестерпний до заперечень; при прийнятті рішень, як правило, не радиться з учасниками наради; зневажає думками та інтересами присутніх; застосовує як форму впливу на підлеглих примушення.

Список літератури за темою

Галкіна Н.М. Окремі правові аспекти професійного розвитку державних службовців. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. № 12. С.

Григоренко А. М. Організація діяльності державного службовця: формування навичок ефективного виконання посадових обов'язків: конспект лекцій / Григоренко А. М., Ушкальов В. В.; Харк. нац. екон. ун-т. Х.: Вид. ХНЕУ, 2010. 75 с.

Дрозд О. Ю. Державний службовець як суб'єкт трудового права. *Науковий вісник публічного та приватного права*: зб. наук. пр. 2016. № 2. С. 156–160.

4. Дрозд О. Ю. До проблеми визначення правового статусу державного службовця як суб'єкта трудового права. *Науковий вісник публічного та приватного права*: зб. наук. пр. 2016. № 1. С. 156–160.

Дрозд О. Ю. Трудо-правові гарантії проходження державної служби в Україні. *Науковий вісник публічного та приватного права*: зб. наук. пр. К. 2016. № 5. С. 146–149.

Задорожній О.В. Механізм реалізації права на державну службу в органах юстиції. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2015. Випуск 6. Т. 2. С. 57 – 61.

Іншин М. І. Правове регулювання службово-трудої діяльності державних службовців як особливої категорії зайнятого населення України: навч. посіб. Х.: ФІНН, 2010. –672 с.

Іншин М. Основні права державного службовця як працівника. *Публічне право*. 2018. № 3 (31). С. 140 – 146.

Костюк В.Л., Воробйова І.Б. Принципи державної служби в умовах правової держави: науково-теоретичний підхід. *Часопис Національного університету «Острозька академія»*. 2017. № 2 (16). URL: <http://lj.oa.edu.ua/articles/2017/n2Z17kvlntp.pdf>

Костюк В.Л., Воробйова І.Б. Засади правового статусу державного службовця: науково-теоретичний аспект. *Публічне право*. 2018. № 1 (29). С. 134 – 143.

Луценко О.Є. Правове регулювання проходження конкурсу на зайняття посад державної служби із застосуванням поліграфа. *Проблеми законності*. 2019. Вип. 145. С. 140–151.

Мосора Л. С. Відкритість як критерій оцінки якості функціонування державної служби. *Молодий вчений: наук. журнал*. 2018. № 1 (53). С. 468–472.

Науково-практичний коментар до Закону України "Про державну службу" / Ін-т законодавства Верховної Ради України. Київ: Парлам. вид-во, 2017. 512 с.

Онуфрієнко О. Підходи до класифікації моделей організації державної служби: порівняльний аналіз. Державне управління та місцеве самоврядування: зб. наук. пр. 2016. Вип. 2. С. 155-160.

Правові засади функціонування системи професійного розвитку працівників: монографія / А.С. Барський, Ю.М. Бурнягіна, Н.М. Вапнярчук, О.Є. Луценко, В.О. Радіонова-Водяницька, Н.І. Поклонська, С.М. Прилипко, О.В. Москаленко, А.М. Юшко, О.М. Ярошенко; за заг. наук. ред. проф. Ярошенка О.М. Х.: ФІНН, 2015. 260 с.

Чавикіна Т.І. Державна служба: трудовий аспект. Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. Х., 2016. № 2 (73). С. 183–188.

МОДУЛЬ 2. Службова кар'єра державного службовця у сфері юстиції.

ТЕМА 1. Просування державного службовця по службі

Питання для обговорення

1. Порядок просування державного службовця по службі.
2. Ранги державних службовців.
3. Поняття зміни істотних умов державної служби та правові наслідки реалізації таких змін.
4. Умови та порядок переведення державних службовців на інші посади.

Завдання

1. З урахуванням професійної підготовки, провідного спеціаліста Управління державної реєстрації Східного міжрегіонального управління Міністерства юстиції (м. Харків) Бойко було переведено на вищу посаду в іншу місцевість. Таке переведення відбулося без проведення конкурсу та не було узгоджено із службовцем. Після переведення Бойко отримувала таку ж заробітну плату як і на попередній посаді. До того ж через деякий час стало відомо, що Бойко вагітна.

Бойко звернулася до адвоката з такими питаннями: а) *Чи зберігається розмір заробітної плати при переведенні на вищу посаду?* б) *Чи можливе було переведення без її згоди?* в) *Чи правильно переводити на вищу посаду без проведення конкурсу?* г) *Чи можливе переведення вагітної жінки?* Надайте аргументовану відповідь.

2.18 березня 2021 року був виданий наказ про переведення Васюк, яка обіймає посаду заступника начальника відділу судової роботи та міжнародної правової допомоги Північно-Східного міжрегіонального управління Міністерства юстиції (м. Суми), на іншу посаду, у зв'язку з реорганізацією державного органу, без зміни місцевості. Для переведення Васюк необхідно обов'язково пройти конкурс для підтвердження своїх навичок та вмінь та можливості займати дану посаду. Васюк від переведення не відмовляється, проте вважає, що дана посада є нижчою, і тому їй не потрібно проходити конкурс.

Яким нормативно-правовим актом регулюється дане питання? Обґрунтуйте, чи можливо здійснити дане переведення? Чи правомірні вимоги щодо проходження конкурсу? Що вважається переведенням? Щодо яких категорій осіб не допускається переведення?

3. Денисов працював головним спеціалістом кадрової служби ТУ ДСА України в Київській області. Відбувся мітинг "За суверенну Київщину", який зібрав декілька тисяч осіб, серед яких був і Денисов. Там він на додаток виступив з промовою, у якій за словами очевидців містилися заклики до повалення діючого конституційного ладу. Через тиждень він має отримати черговий ранг державного службовця.

На які питання розраховане завдання-казус? Чи є заклики до повалення діючого конституційного ладу передумовою до позбавлення рангу? Хто та в яких випадках може позбавляти державного службовця рангу? Чи є підстави для звільнення Денисова? Відповідь обґрунтуйте.

4. Михайлова перебувала у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Після виходу на роботу вона дізналася, що цей період їй не зарахували до стажу роботи для присвоєння чергового рангу та вимагала його зарахування.

Чи має право Михайлова на зарахування цього періоду? Який порядок присвоєння рангів? Як часто черговий ранг присвоюється державному службовцю?

5. Головний спеціаліст відділу державної реєстрації актів цивільного стану Східного міжрегіонального управління Міністерства юстиції (м. Харків) Матосов звернувся до Харківського окружного адміністративного суду з позовом до Східного міжрегіонального управління Міністерства юстиції (м. Харків). В обґрунтування позову Матосовим зазначено, що відповідачем протиправно не присвоєно йому в 2016 році чергового 8 рангу

державного службовця та у 2019 році чергового 7 рангу державного службовця, чим порушено право позивача на належну виплату надбавки за ранг державного службовця. Матосов вбачаючи в зазначеному порушенні своїх прав та інтересів звернувся до суду.

Вирішіть справу.

Список літератури за темою

Битяк Ю.П. Державна служба в Україні: організаційно-правові засади: монографія. Х.: Право, 2005. 304 с.

Візіров Б.Й. Кар'єра державного службовця в Україні: монографія. Інститут законодавства ВР України. К.: Август Трейд, 2010. 249 с.

Галкіна Н.М. Окремі аспекти правового регулювання праці державних службовців. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука»*. Серія: "Юридичні науки". 2022. № 5 (51). <https://doi.org/10.25313/2520-2308-2022-5-8043>

Грай М. Просування по службі як елемент державно-службових відносин / Марина Грай // *Вісн. держ. служби України*. 2010. № 3. С. 34–38

Заохочення у службовому праві: навч. посіб. / Н.О. Армаш [та ін.]; ред.: Т. О. Коломоєць, В. К. Колпакова; Запоріж. нац. ун-т. Київ: Ін Юре, 2017. 360 с.

Луценко О.Є. Суб'єкти, на яких поширюється дія Закону України «Про запобігання корупції». *Право та інновації*. 2017. № 2 (18). С. 63-68.

Мосора Л. С., Федорищак Х. І. Практичні аспекти організації підвищення рівня професійної компетентності державних службовців. Експерт: парадигми юридичних наук та державного управління : електронне наукове видання. № 4 (10) 2020. Київ: Видавництво Ліра-К, 2020. С. 184-196.

Серьогін С. М. Кар'єра державного службовця / Енциклопедія державного управління: у 8 т. / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України ; наук.-ред. колегія : Ю. В. Ковбасюк (голова) та ін. – К.: НАДУ, 2011. Т. 6 : Державна служба / наук.-ред. колегія: С. М. Серьогін (співголова), В. М. Сороко (співголова) та ін. Дніпропетровськ, 2011. С. 194–196.

Стельмашук Л. С. Організаційно-правові засади відкритості державної служби: монографія. Івано-Франківськ: в-во ІФНТУНГ, 2015. 296 с.

Чавикіна Т.І. Державна служба: трудовий аспект. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. Х., 2016. № 2 (73). С. 183–188.

Юшко А.М., Гончарова Г.С. Проблеми правового регулювання кваліфікаційних вимог до працівників при прийнятті на роботу. *Право та інновації*. 2017. № 2 (18). С. 15-23.

ТЕМА 2. Атестація державних службовців

Питання для обговорення

1. Організація та порядок проведення атестації.
2. Категорії державних службовців, які не підлягають атестації.
2. Рішення атестаційної комісії.
3. Результати атестації.
4. Інформування про результати атестації.

Завдання

1. Головний спеціаліст управління забезпечення примусового виконання рішень Східного міжрегіонального управління Міністерства юстиції (м. Харків) Кальченко звернувся до адвоката за консультацією з приводу того, що його було звільнено за результатами атестації. Атестаційна комісія прийняла рішення про невідповідність Кальченко займаній посаді. Як зазначив останній, керівництво спочатку відмовило йому в ознайомленні з результатами атестації. Потім запросило його для такого ознайомлення лише через п'ять днів. Кальченко лише був повідомлений про результат у вигляді негативної оцінки без обґрунтування. Він вирішив звернутися до керівника зі скаргою на результати атестації та вимагав утворити комісію для перевірки. Керівник відмовив йому в утворенні комісії, зазначивши, що це виходить за межі його повноважень й порекомендував звернутися до суду, оскільки саме він має вирішувати такі питання.

Які категорії державних службовців підлягають атестації? Яка мета проведення атестації державних службовців та яких порушень було допущено при її проведенні? Як часто проводиться атестація державних службовців? Хто може бути залучений до складу атестаційної комісії? Хто звільняється від атестації? Які документи має подати особа для проведення атестації? Які рішення виносить атестаційна комісія за результатами атестації? Як оскаржується рішення атестаційної комісії?

2. Корабельська, яка займала посаду державного службовця категорії “Б”, на дату прийняття розпорядження про проведення атестації була відсутня на роботі через тимчасову непрацездатність. Після виходу на роботу Корабельська відмовилася ознайомлюватися з визначеними завданнями і

ключовими показниками її службової діяльності та проходити співбесіду перед атестацією, вважаючи, що її незаконно включили до списку державних службовців, щодо яких проводиться атестація.

Який порядок проведення атестації державних службовців? В яких випадках атестація не проводиться? Чи можна оскаржити результати атестації? Якщо так, то в якому порядку?

3. У жовтні 2021 року було проведено атестацію державних службовців Головного територіального управління юстиції у Рівненській області. Атестаційна комісія прийняла рішення про відповідність Ковтуна, Назарова і Омельченка займаній посаді. Державні службовці звернулися до керівника з вимогою виплатити їм премію за отримання позитивного результату атестації. Керівник відповів відмовою щодо преміювання.

Яка мета проведення атестації державних службовців? Хто може бути учасниками атестації? Чи мають право державні службовці на отримання премії?

Список літератури за темою

Битяк Ю.П. Державна служба в Україні: організаційно-правові засади: монографія. Х.: Право, 2005. 304 с.

Візіров Б.Й. Кар'єра державного службовця в Україні: монографія. Інститут законодавства ВР України. К.: Август Трейд, 2010. 249 с.

Венедіктов С. В. Проходження стажування у контексті норм трудового права. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету ім. Г. С. Сковороди. Серія «Право»*. 2007. Вип. 9. С. 66–70.

Задорожній О.В. Механізм реалізації права на державну службу в органах юстиції. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2015. Випуск 6. Т. 2. С. 57 – 61.

Іншин М. Основні права державного службовця як працівника. *Публічне право*. 2018. № 3 (31). С. 140 – 146.

Костюк В.Л., Воробйова І.Б. Засади правового статусу державного службовця: науково-теоретичний аспект. *Публічне право*. 2018. № 1 (29). С. 134 – 143.

Луценко О.Є. Суб'єкти, на яких поширюється дія Закону України «Про запобігання корупції». *Право та інновації*. 2017. № 2 (18). С. 63-68.

Луценко О.Є. Призначення державного службовця на вакантну посаду без проведення конкурсу: проблеми правового регулювання. *Підприємництво, госп-во і право*. 2018. № 5. С.86-89.

Луценко О.Є. Правове регулювання проходження конкурсу на зайняття посад державної служби із застосуванням поліграфа. *Проблеми законності*. 2019. Вип. 145. С. 140–151.

Панченко М.В. Право на захист трудових прав у світлі концепції гідної праці державних службовців. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 12. С. 145 – 149.

Правове забезпечення оплати праці державних службовців: актуальні проблеми теорії та практики: монографія / А.М. Слюсар, О.А. Яковлєв, Г.О. Яковлєва, О.А. Соколова, П.О. Яковлєв. За заг. ред. проф. О.М. Ярошенка. Харків: Юрайт, 2018. 260 с.

Правові засади функціонування системи професійного розвитку працівників в Україні: монографія / за наук. ред. О. М. Ярошенка. Харків: Юрайт, 2015. 240 с.

Професійне навчання кваліфікованих робітників в умовах високотехнологічного виробництва: теорія і практика: монографія. Київ: ТОВ «НВП Поліграфсервіс», 2014. 251 с.

Реформування професійного навчання державних службовців в Україні: проблеми та перспективи: монографія. Київ: НАДУ, 2013. 112 с.

Трудове право: підручник / [О.М. Ярошенко, С.М. Прилипко, А.М. Слюсар та ін.]; за заг. ред. О.М. Ярошенка. 3-тє вид., перероб. і допов. Харків: Право, 2019. 544 с.

Ярошенко О. М., Мельничук Н. О., Луценко О. Є. Захист трудових прав працівників на час виконання державних або громадських обов'язків: актуальні проблеми правозастосування: монографія. Харків: Юрайт, 2022. 220 с.

ТЕМА 3. Підвищення рівня професійної компетентності державних службовців

Питання для обговорення

1. Система підготовки, перепідготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації державних службовців у сфері юстиції.
2. Індивідуальна програма підвищення рівня професійної компетентності державного службовця у сфері юстиції.
3. Права та обов'язки державного службовця у сфері підготовки, перепідготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації.

Завдання

1. За результатами роботи за 2021 рік завідувач сектору з питань виконання судових рішень Козлов набрав 0,75 кредиту ЄКТС, у тому числі 0,5 кредиту ЄКТС шляхом самоосвіти. Безпосередній керівник та заступник начальника служби управління персоналом ДСА за результатами оцінювання службової діяльності Козлова винесли рішення про необхідність посилення професійного навчання державного службовця і позбавили останнього премії за результатами служби за рік.

Якими нормативно-правовими актами регламентуються питання професійного розвитку державних службовців? Чи виконав Козлов індивідуальну програму професійного розвитку? Дайте правову оцінку рішенням безпосереднього керівника та заступника начальника служби управління персоналом. Хто визначає необхідність професійного навчання державного службовця? За рахунок яких коштів проводиться професійне навчання державних службовців?

2. Державні службовці Петренко та Іваненко займають посади в Східному міжрегіональному управлінні Міністерства юстиції (м. Харків). Законодавством встановлено вимогу постійного підвищення рівня професійної компетентності, що має відбуватись протягом проходження державної служби. У Петренка і Іваненка виникає запитання щодо складання індивідуальної програми підвищення рівня професійної компетентності.

Державні службовці звертаються безпосередньо до свого керівника з метою отримання роз'яснень щодо складання індивідуальної програми підвищення рівня професійної компетентності.

Хто є учасниками процесу складання індивідуальної програми підвищення рівня професійної компетентності? Які рекомендації можна дати Петренку та Іваненку під час складання індивідуальної програми підвищення рівня професійної компетентності?

3. Кірко є заступником начальника Управління державної реєстрації Східного міжрегіонального управління Міністерства юстиції. З метою підвищення професійної компетентності вона вирішила вступити Харківського інституту державного управління на спеціальність «Публічне управління та адміністрування».

У 2019 році Кірко успішно склала іспити та пройшла відбір виконавців державного замовлення на підготовку здобувачів вищої освіти за освітнім рівнем ступеня магістра за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування.

У березні 2020 році Кірко була звільнена з державної служби за ініціативою роботодавця. У травні 2020 року її відраховано з університету з

підстав втрати статусу державного службовця. У серпні 2020 року Кірко поновлено на посаді, вона одразу звернулась до ВУЗу з метою поновлення в навчанні, проте їй було відмовлено у зв'язку з відсутністю вакантних місць державного замовлення.

Чи має право Кірко продовжувати навчання? Чи є правомірною відмова керівництва Харківського інституту державного управління в поновленні у навчанні?

4. Гарагатенко є заступником начальника Управління державної реєстрації Східного міжрегіонального управління Міністерства юстиції. У 2019 році він вступив на навчання до ВНЗ за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» за денною формою навчання за державним замовленням. Гарагатенко звернувся до роботодавця з метою узгодження питання збереження його посади та заробітної плати на період навчання.

Керівництво Східного міжрегіонального управління Міністерства юстиції (м. Харків) відмовило у збереженні посади та заробітної плати Гарагатенка, посилаючись на те, що безпосереднім керівником не було визначено необхідність у професійному навчанні державного службовця, а навчання в ВНЗ проходить поза робочим часом за дуальною системою здобуття освіти. Гарагатенко звертається до суду з вимогами про визнання протиправною відмови керівництва.

Чи правомірною є відмова керівництва Гарагатенка у збереженні посади та заробітної плати? Яке рішення має прийняти Суд?

Список літератури за темою

Візіров Б.Й. Кар'єра державного службовця в Україні: монографія. Інститут законодавства ВР України. К.: Август Трейд, 2010. 249 с.

Венедіктов С. В. Проходження стажування у контексті норм трудового права. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету ім. Г. С. Сковороди. Серія «Право»*. 2007. Вип. 9. С. 66–70.

Могил С. К. Професійна компетентність державного службовця: сутність, правове регулювання, вимоги. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція*. 2014. Вип. 11 (1). С. 162–165.

Іншин М. І. Правове регулювання службово-трудових відносин в Україні: монографія. Харків: Вид-во НУВС, 2004. 337 с.

Волик В. С. Компетентності державних службовців України: наукові підходи ко класифікації. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2012. № 3. С. 205–213.

ТЕМА 4. Стажування та самоосвіта державних службовців

Питання для обговорення

1. Стажування державних службовців у сфері юстиції.
2. Порядок проходження стажування державних службовців у сфері юстиції.
3. Наслідки проходження та не проходження стажування державними службовцями у сфері юстиції.
4. Самоосвіта державних службовців у сфері юстиції.

Завдання

1. Державний службовець Горобець проходив стажування з відривом від служби строком 3 місяці на іншій посаді державної служби в іншому державному органі. За час проходження стажування Горобець тричі порушував Правила внутрішнього службового розпорядку державного органу, у якому проходив стажування: двічі запізнювався на стажування та ухилявся від виконання індивідуального плану стажування. Керівник стажування підписав звіт про результати стажування Горобця з зауваженнями, проте позитивно оцінив стажера.

Якими нормативно-правовими актами регулюється порядок стажування державних службовців? Які гарантії передбачені для державних службовців на час стажування? Якими правами та обов'язками наділені державні службовці, які проходять стажування? Яких заходів за порушення Правил внутрішнього службового розпорядку може бути вжито до стажера?

2.3 2016 року Пономаренко обіймає посаду державного виконавця з обов'язковим стажування строком до одного року.

Після призначення Пономаренка на посаду державного виконавця, було затверджено Положення про організацію і порядок проходження стажування на посадах в Державній виконавчій службі. За наслідками стажування державного виконавця було звільнено.

Пономаренко вважає, що до моменту затвердження даного Положення на нього поширювались нормативні акти, які регулюють порядок проходження стажування державними службовцями. Пономаренка не було ознайомлено з індивідуальним планом стажування, не було призначено керівника стажування. Пономаренко наголошує на тому, що була порушена процедура стажування, тому звільнення за наслідками проходження стажування вважає неправомірним. З метою поновлення на посаді державного виконавця Пономаренко звертається до суду.

Як врегульовано порядок стажування державних службовців? Чи порушило керівництво Національного антикорупційного бюро України вимоги законодавства про стажування державних службовців? Яке рішення має прийняти суд?

3. Костенко є заступником начальника Управління судової роботи та міжнародної правової допомоги Східного міжрегіонального управління Міністерства юстиції (м. Харків). Керівництвом Управління встановлено, що Костенко не виконав індивідуальну програму підвищення рівня професійної компетентності державного службовця, який займає посаду категорії Б або В, не підвищив кваліфікацію за загальною професійною (сертифікатною) програмою для державних службовців, яка передбачає одержання один раз на три роки 2 кредитів ЄКТС та не пройшов визначену самоосвіту зі знання необхідного законодавства. Костенка було звільнено з посади заступника начальника Управління судової роботи та міжнародної правової допомоги Східного міжрегіонального управління Міністерства юстиції (м. Харків).

Чи законне звільнення Костенка? Які вимоги до самоосвіти державних службовців встановлені чинним законодавством України? Проаналізувати шляхи самоосвіти державних службовців?

4. Шевченко претендує на посаду заступника начальника відділу примусового виконання рішень Управління забезпечення примусового виконання рішень у Харківській області Східного міжрегіонального управління Міністерства юстиції (м. Харків). Під час стажування вона була безробітна.

Після спливу двомісячного строку стажування, вона не була прийнята на державну службу, окрім цього керівництво Управління не виплатило Шевченко заробітну плату за період стажування. Керівництво стверджує, що вона не виконала індивідуальний план стажування та не подала звіт. Обурена Шевченко звертається до суду з вимогою витребувати матеріальну та моральну шкоду.

Який порядок проходження стажування державних службовців? Яке рішення має прийняти суд?

Список літератури за темою

Візіров Б.Й. Кар'єра державного службовця в Україні: монографія. Інститут законодавства ВР України. К.: Август Трейд, 2010. 249 с.

Венедіктов С. В. Проходження стажування у контексті норм трудового права. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету ім. Г. С. Сковороди. Серія «Право»*. 2007. Вип. 9. С. 66–70.

Могил С. К. Професійна компетентність державного службовця: сутність, правове регулювання, вимоги. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція*. 2014. Вип. 11 (1). С. 162–165.

Іншин М. І. Правове регулювання службово-трудових відносин в Україні: монографія. Харків: Вид-во НУВС, 2004. 337 с.

Волик В. С. Компетентності державних службовців України: наукові підходи ко класифікації. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2012. № 3. С. 205–213.

МОДУЛЬ 3

Оцінювання результатів службової діяльності державного службовця у сфері юстиції

ТЕМА 1. Оцінювання результатів службової діяльності службовців у сфері юстиції

Питання для обговорення

1. Показники результативності, ефективності та якості службової діяльності: зміст, сутність та порядок встановлення.
2. Суб'єкти оцінювання результатів службової діяльності службовців у сфері юстиції.
3. Стадії оцінювання результатів службової діяльності службовців у сфері юстиції.
4. Документальне забезпечення процедури оцінювання результатів службової діяльності службовців у сфері юстиції.

Завдання

1. Мартинюку, як керівнику районного відділу державної виконавчої служби Південного міжрегіонального управління Міністерства юстиції, були встановлені п'ять завдань на 2020 рік та визначені їх ключові показники:

– вжити заходи щодо покращення показників по завершених виконавчих провадженнях, у тому числі по фактично виконаним, як у кількісному, так і в сумарному показниках;

– вжити заходи щодо підвищення рівня знань державних службовців відділу, а також вміння застосовувати норми чинного законодавства;

– здійснити розгляд звернень громадян та юридичних осіб, надавати роз'яснення, рекомендації з питань, що належать до компетенції відділу;

– планування роботи відділу та забезпечення належного та своєчасного стану виконання запланованих заходів;

– здійснити керівництво, контроль та організацію роботи відділу, проаналізувати роботу відділу та/або окремих виконавців, забезпечити дотримання державними службовцями відділу трудової та виконавської дисципліни.

Мартинюк переконаний, що в зазначених завданнях та ключових показниках результативності, ефективності та якості службової діяльності державного службовця відсутній конкретний кількісний показник, який необхідно було б йому досягнути впродовж 2020 року.

Зі звіту щодо виконання завдань і ключових показників результативності, ефективності та якості службової діяльності начальника Південного міжрегіонального управління Міністерства юстиції вбачається, що за першим завданням стан виконання Мартинюком на 100 %. Станом на 01.10.2020 р. виконано 53,5 % від завершених виконавчих проваджень (замість встановленого показника 44 %). За другим завданням стан виконання 100 % – Мартинюком були проведені навчання для державних виконавців (всього 39 занять, 2 семінари). За третім завданням стан виконання 100 % – забезпечено якісне, повне та своєчасне звернення фізичних та юридичних осіб (всього 47 звернень, жодних скарг на бездіяльність Мартинюка щодо виконання даного завдання не надходило). За четвертим завданням також стан виконання 100 %, відповідно річного плану. За п'ятим завданням стан виконання 100 %, зокрема, здійснено належний контроль за організацією роботи відділу, забезпечено дотримання трудової, виконавської дисципліни, проаналізовано роботу відділу. Всі державні виконавці, що підпорядковані Мартинюку пройшли оцінювання з позитивними результатами.

Разом з тим, відповідно до результатів виконання завдань державним службовцем, який займає посаду державної служби категорії “Б” або “В” за 2020 рік, щодо Мартинюку було визначено негативний середній бал “2,2”, а саме: 3 бали за завдання № 1 – обґрунтування оцінки не зазначено; 3 бали за завдання № 2 – обґрунтування оцінки не зазначено; 3 бали за завдання № 3 – обґрунтування оцінки не зазначено; 1 бал за завдання № 4 – обґрунтування оцінки – “не забезпечено здійснення виконання запланованих заходів перевірки виконавчих проваджень. Із запланованих 81 перевірок фактично здійснено 25 таких перевірок”; 1 бал за завдання № 5 – обґрунтування оцінки – “неналежний контроль за діяльністю державних виконавців, що полягає у порушенні законодавства про виконавче провадження при здійсненні виконавчих дій, неналежна організація роботи відділу за наслідками здійснених у відділі перевірок. Невиконання доручень керівника вищого органу та відповідно порушення виконавської дисципліни”.

Мартинюк переконаний, що такі результати є необґрунтованими. Так, при оцінюванні виконання завдань 1–3 протиправно виставлена Мартинюку оцінка “3” замість оцінки “4”, виходячи з наступного. Згідно із критеріями виставлення балів, що зазначені в Додатку № 4 до Порядку № 640 оцінка “4”

ставиться, якщо завдання виконане своєчасно (завчасно), результат високої якості, його досягнуто з високим ступенем самостійності (за необхідності командної роботи), ініціативності, робота проводилась ефективно, з дотриманням правил етичної поведінки. Під час виконання завдання державним службовцем вносилися пропозиції щодо інших документів або їх удосконалення. Пройдено професійне навчання відповідно до індивідуальної програми, за результатами якого нараховано не менше ніж 0,4 кредиту Європейської кредитної трансферно-накопичувальної системи (ЄКТС).

Мартинюк надав сертифікат від 06.08.2020 р. щодо проходження ним підвищення кваліфікації за програмою тематичного короткострокового семінару “Правове регулювання діяльності органів ДВС України” та отримав 0,33 кредиту ЄКТС. Відповідно до іншого сертифікату від 14.08.2020 р. Мартинюк пройшов підвищення кваліфікації за програмою тематичного короткострокового семінару “Управління змінами в умовах проведення реформ” та отримав 0,33 кредиту ЄКТС.

Таким чином, не маючи заперечень щодо 100 відсоткового виконання Мартинюком завдань 1–3 та з врахуванням наявності 0,66 кредиту ЄКТС, що вказує на проходження позивачем професійного навчання, суб’єкт оцінювання зобов’язаний був поставити бал “4” замість “3”. Разом з тим, порушуючи приписи Порядку № 640 та Додатку № 4 до цього Порядку, суб’єкт оцінювання прийшовши до висновку, що Мартинюк повністю виконав завдання 1, 2 та 3, не нарахував 0,66 кредиту ЄКТС. Щодо інших оцінок Мартинюк теж не згоден.

Поділіться на дві групи (команди). Одна з них має підготувати (за наведеними умовами завдання) проєкт Звіту щодо виконання завдань і ключових показників результативності, ефективності та якості службової діяльності начальника Південного міжрегіонального управління Міністерства юстиції.

Іншій команді слід підготувати проєкт Висновку щодо оцінювання результатів службової діяльності начальника Південного міжрегіонального управління Міністерства юстиції (за наведеними умовами завдання).

Надайте юридичну консультацію Мартинюку – чи правильно йому було встановлено завдання та ключові показники результативності, ефективності та якості службової діяльності? Чи правомірно йому виставили вищенаведені оцінки за виконання завдань та ключових показників? Яким чином враховується виконання індивідуальної програми професійного розвитку державного службовця при проведенні оцінювання? Поясніть.

2. При складенні Висновку щодо оцінювання результатів службової діяльності Остапенка як державного службовця категорії «Б» обласного управління юстиції, низка оцінок була знижена через те, що впродовж 2020 року Остапенка було неодноразово притягнуто до дисциплінарної

відповідальності за невиконання або неналежне виконання посадових обов'язків, актів органів державної влади, наказів (розпоряджень) та доручень керівників, прийнятих у межах їх повноважень, що було складовою його завдань і ключових показників результативності, ефективності та якості службової діяльності державного службовця, який займає посади державної служби категорії "Б" або "В" на 2020 рік. Так, впродовж 2020 року Остапенка було притягнуто до дисциплінарної відповідальності наказами від 01.10.2020 р., від 16.10.2020 р. та від 16.11.2020 р.

Чи правомірно під час оцінювання виконання завдань і ключових показників результативності, ефективності та якості службової діяльності державного службовця, враховувати факти притягнення до дисциплінарної відповідальності? Чи впливає це на оцінки? Аргументуйте.

3. Перед Вами реальні завдання і ключові показники результативності, ефективності та якості службової діяльності державного службовця у сфері юстиції. Ознайомтеся з ними, детально опрацюйте та проаналізуйте.

Визначте, – чи правомірно встановлювати такі завдання і ключові показники заступнику Голови Державної судової адміністрації України? Чому? Аргументуйте. За необхідності скорегуйте.

ЗАВДАННЯ

і ключові показники результативності, ефективності та якості службової діяльності державного службовця, який займає посаду державної служби категорії «А», на 2021 рік

Прізвище, ім'я, по батькові

Іванова Василина Степанівна

Найменування посади

заступник Голови Державної судової адміністрації України

Завдання:

√

первинне

переглянуто за результатами

I кварталу

Порядковий номер	Найменування завдання	Ключові показники результативності, ефективності та якості**	Строк виконання
1	Взаємодія з органами системи правосуддя, органами державної влади та місцевого самоврядування, установами та організаціями з метою вдосконалення	забезпечено підготовку та надання пропозицій щодо нагальних питань діяльності судової влади, вирішення яких потребує удосконалення законодавства, для їх	протягом звітнього періоду

	організаційного забезпечення діяльності судів	обговорення на засіданнях Робочої групи Вищої ради правосуддя з питань реформування процесуального законодавства та судоустрою і статусу суддів (її підгруп);	
		забезпечено контроль за діяльністю Служби судової охорони з питань охорони та підтримання громадського порядку у судах	протягом звітнього періоду
2	Ефективне планування роботи та координація діяльності структурних підрозділів ДСА України щодо виконання завдань з організаційного та фінансового забезпечення діяльності судів (крім Верховного Суду), Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, Національної школи суддів України, органів суддівського самоврядування, ДСА України та її територіальних управлінь у межах повноважень, визначених Законом України «Про судоустрій і статус суддів»	підготовлено звіт про діяльність ДСА України та її територіальних управлінь щодо організаційного, фінансового та матеріально-технічного забезпечення діяльності органів судової влади у 2020 році у форматі порівняння з 2019 роком для звітування ДСА України перед з'їздом суддів України;	січень – лютий 2021 року
		забезпечено підготовку пропозицій до Щорічної доповіді Вищої ради правосуддя про стан забезпечення незалежності суддів в Україні за 2020 рік з питань, що віднесені до повноважень ДСА України;	січень – лютий 2021 року
		підготовлено та затверджено орієнтовні плани роботи ДСА України на перше та друге півріччя 2021 року;	січень, липень 2021 року
		при складанні бюджетного запиту на 2022 рік забезпечено рівні умови фінансового забезпечення апаратів	серпень 2021 року

3		судів;	
		здійснено заходи щодо належного фінансування електронного суду та його впровадження;	протягом звітного періоду
		здійснено контроль за належним веденням судової статистики	протягом звітного періоду
	Забезпечення ефективного використання державного майна та управління державними фінансами	запроваджено належне фінансування судів, у тому числі навантаження з урахуванням показників;	протягом звітного періоду
		здійснено моніторинг стану забезпечення суддів службовим житлом;	протягом звітного періоду
		внесено пропозиції щодо врегулювання питання виплати суддівської винагороди суддям, які тимчасово не здійснюють правосуддя;	протягом звітного періоду
		забезпечено опрацювання та узагальнення інформації, сформованої засобами автоматизованої системи «Юридичні особи» за результатами проведеної балансоутримувачами (судами, територіальними управліннями ДСА України, державними підприємствами ДСА України та іншими органами і установами судової системи) інвентаризації державного нерухомого майна, функції з управління яким здійснює ДСА України, та направлення звітів до Фонду державного майна	протягом звітного періоду

		України	
4	Забезпечення складання звітності ДСА України про стан виконання завдань з питань планово-фінансової роботи, матеріально-технічного забезпечення та ведення бухгалтерського обліку	забезпечено ефективне використання державного нерухомого та рухомого майна, що належить до сфери управління ДСА України. Підготовлено відповідні розпорядчі документи;	протягом звітного періоду
		проведено аналіз доходів спеціального фонду Державного бюджету України, які спрямовані на забезпечення діяльності ДСА України (як головного розпорядника бюджетних коштів), та видатків Державного бюджету України щодо утримання органів судової влади, бюджетних зобов'язань розпорядників бюджетних коштів нижчого рівня та забезпечення їх фінансовими ресурсами в межах наявних асигнувань	протягом звітного періоду

** Зазначаються кількісні та/або якісні показники, яким повинен відповідати результат виконання завдання та за якими оцінюватимуться результати службової діяльності (строк, кількість, відсоток, кількість допустимих відхилень, умови, що свідчать про якість, тощо).

4.Ковальчуку з листа ДСА України від 18 липня 2020 року стало відомо про негативну оцінку за результатами оцінювання його службової діяльності за 2019 рік та додатком до цього листа надано для ознайомлення копію Висновку начальника територіального управління Державної судової адміністрації України в Київській області щодо результатів оцінювання службової діяльності державного службовця, який займає посаду державної служби категорії «Б» або «В». Ковальчук вважає, що порушено порядок ознайомлення з результатами оцінювання, зокрема, порушено принципи доступності та прозорості, взаємодії та поваги до гідності державного службовця, а тому спірний Висновок ДСА України підлягає скасуванню.

Який порядок ознайомлення з результатами оцінювання службової діяльності держслужбовців у сфері юстиції? Чи порушені права Ковальчука у наведеній ситуації? Обґрунтуйте.

5. Науменко не згодна зі звільненням з посади заступниці керівника апарату районного суду та посиляється на те, що завдання та ключові показники оцінювання результатів службової діяльності держслужбовця категорії «Б» визначені головою суду без погодження з нею, є надмірними по навантаженню та не відповідають її посадовим обов'язкам.

Окрім цього, Науменко стверджує, що під час звільнення її з посади не були враховані ключові показники діяльності, визначені з урахуванням її посадових обов'язків, а також дотримання нею загальних правил етичної поведінки та вимог законодавства у сфері запобігання корупції. Більше того, оціночна співбесіда з нею не проводилася взагалі.

Чи вбачаєте Ви порушення прав Науменко у наведеній ситуації? Аргументуйте. Як Ви вважаєте чи є підстави для поновлення Науменко на роботі? Чому?

Які наслідки порушення процедури оцінювання?

6. Уявіть, що Ви – начальник обласного управління юстиції Міністерства юстиції України.

Складіть проєкт завдань і ключових показників результативності, ефективності та якості службової діяльності державного службовця у сфері юстиції категорії «В».

7. Для самоконтролю, закріплення матеріалу, усунення прогалин у знаннях, будь ласка, перегляньте відео на посиланням <https://www.youtube.com/watch?v=u1MKpIgZq3Q> («Оцінювання результатів службової діяльності 2021: чек-лист для тих, кого оцінюють»).

Список літератури за темою:

Lutsenko O. Bringing Civil Servants to Liability for Disciplinary Misconduct in Judicial Practice of Ukraine, Poland, Bulgaria and Czech Republic. *Journal of Advanced Research in Law and Economics*. Volume VIII. Issue 1(23). Spring 2017. P. 103-112.

Луценко О. Є. Звільнення державного службовця за результатами оцінювання службової діяльності. *Підприємництво, господарство і право*. 2020. № 2. С. 150-154. URL: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2020/2/26.pdf> DOI: <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2020.2.25>

Подольчак Н. Ю. Удосконалення системи оцінювання ефективності роботи державних службовців України категорій Б та В як один із факторів підвищення професійного та особистісного розвитку. *Вісник Національної*

академії державного управління при Президентів України. Державне управління. 2020. № 2. С. 117-128.

Алюшина Н. О., Журавльова І. І. Управління персоналом: посібник для слухача курсу. Проект «Запровадження європейських стандартів державного управління в Україні». Київ, 2007. 179 с.

Битяк Ю. П. Проблеми нормативно-правового регулювання оцінки діяльності державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування. Вісник академії правових наук України. 2005. № 4. С. 116–123.

Біла Л. Р. Деякі питання оцінки діяльності державних службовців. Наукові праці ОНЮА. 2003. № 2. С. 71–79.

Біла-Тіунова Л. Р. Службова кар'єра в Україні: монографія. Одеса: Фенікс, 2011. 540 с.

ВайсКерол Г. Оцінювання: методи дослідження програм та політики / пер. з англ. Р. Ткачук, М. Корчинська. Київ: Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2000. 671 с.

Волик В. С. Компетентності державних службовців України: наукові підходи ко класифікації. Державне управління та місцеве самоврядування. 2012. № 3. С. 205–213.

Даниленко Ю. С. Методи оцінювання результатів службової діяльності державних службовців. Науковий вісник Херсонського державного університету. 2016. № 6. С. 68–70.

Зелінський С. Е. Теоретико-методологічні засади комплексного оцінювання державних службовців: монографія. Київ: НАДУ, 2016. 296 с.

Іншин М. І. Правове регулювання службово-трудова відносин в Україні: монографія. Харків: Вид-во НУВС, 2004. 337 с.

Кірмач А. В. Оцінювання діяльності державних службовців: європейський досвід правового регулювання. Часопис Київського університету права: Український науково-теоретичний часопис. 2009. № 4. С. 175–180.

Могил С. К. Професійна компетентність державного службовця: сутність, правове регулювання, вимоги. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція. 2014. Вип. 11 (1). С. 162–165.

Приходько С. О. Система оцінювання персоналу як ключовий елемент сучасної концепції управління персоналом публічної служби. Теорія та практика державного управління. 2012. Вип. 4. С. 437–444. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tpdu_2012_4_63

Шевченко С. О. Оцінювання діяльності державних службовців: теоретичні та практичні підходи, досвід. Державне управління та місцеве самоврядування. 2015. № 4. С. 255–265.

ТЕМА 2. Наслідки оцінювання результатів службової діяльності

Питання для обговорення

1. Негативні наслідки оцінювання результатів службової діяльності:
 - 1.1. Депреміювання як наслідок негативних результатів оцінювання службової діяльності.
 - 1.2. Звільнення як крайній наслідок негативних результатів оцінювання службової діяльності.
2. Позитивні наслідки оцінювання результатів службової діяльності: просування по службі, заохочення та ін.

Завдання

1. Князева було звільнено з посади начальника районного відділу державної виконавчої служби Південного міжрегіонального управління Міністерства юстиції наказом Південного міжрегіонального управління Міністерства юстиції від 04.12.2020 р. у зв'язку з отриманням негативної оцінки за результатами оцінювання службової діяльності, з припиненням державної служби відповідно до п. 3 ч. 1 ст. 87 ЗУ «Про державну службу». Князев вважає, що наказ є протиправними та такими, що підлягає скасуванню. Відтак, звернувся до суду з позовом.

Судом встановлено, що 10.01.2020 р. Князеву, як начальнику районного відділу державної виконавчої служби Південного міжрегіонального управління Міністерства юстиції, встановлені завдання і ключові показники результативності, ефективності та якості службової діяльності державного службовця, який займає посаду державної служби категорії “Б” або “В” на 2020 рік, що затверджені начальником Південного міжрегіонального управління Міністерства юстиції. А 15.10.2020 р. видано наказ “Про визначення результатів виконання завдань державними службовцями, які займають посади державної служби категорії “Б” або “В” Південного міжрегіонального управління Міністерства юстиції у 2020 році”. За результатами виконання завдань державним службовцем – начальнику районного відділу державної виконавчої служби Південного міжрегіонального управління Міністерства юстиції виставлена негативна оцінка 2,2 бали. Відтак, наказом Південного міжрегіонального управління Міністерства юстиції від 03.12.2020 р. було затверджено висновок щодо оцінювання результатів службової діяльності державних службовців Південного міжрегіонального управління Міністерства юстиції, які займають посади державної служби категорії “Б” і “В” у 2020 році, в тому числі й щодо Князева.

Князев також акцентує увагу на тому, що за результатами оцінювання його підлеглих наказом Південного міжрегіонального управління Міністерства юстиції від 03.12.2020 було затверджено висновок у якому – 4 державних службовця отримали оцінки “відмінно” та 11 осіб отримали

оцінку “позитивно”. Тобто жоден із підлеглих Князева не отримав негативну оцінку та не був звільнений за результатами оцінювання, що вказує на високий рівень професійної підготовки осіб, належне виконання своїх посадових обов’язків під керуванням Князева. Разом з тим, не враховуючи високі результати оцінювання підпорядкованих Князеву осіб, суб’єкт оцінювання Князева протиправно та необґрунтовано прийшов до висновку про неналежний контроль з боку Князева за діяльністю державних виконавців, що полягає у порушенні законодавства про виконавче провадження при здійсненні виконавчих дій, неналежна організація роботи відділу за наслідками здійснених у відділі перевірок, та протиправно оцінив виконання 5-го завдання в 1 бал.

Яке рішення прийме суд? Чи мають сенс посилання Князева на позитивні оцінки своїх підлеглих у випадку оцінювання самого Князева?

2. Яценку, який працює посаді керівника апарату районного суду Житомирської області, були визначені завдання і ключові показники результативності, ефективності та якості службової діяльності державного службовця у сфері юстиції категорії «Б».

За результатами оцінювання виконання завдань і показників, встановлено, що Яценко не впорався із ними, але начальником Територіального управління Державної судової адміністрації України в Житомирській області прийнято рішення надати Яценку ще трохи часу для того, щоб покращити показники і обмежитися застосуванням депреміювання, зокрема, не виплачувати квартальну премію.

Чи правомірні дії начальника Територіального управління Державної судової адміністрації України в Житомирській області? Обґрунтуйте.

3. Потапенко звільнений з посади керівника управління юстиції за результатами негативної оцінювання його службової діяльності. Потапенко звертався до суду про оскарження висновку про результати оцінювання його службової діяльності та наказу про його звільнення, бо вважав, що були порушені принципи об’єктивності, достовірності, доступності та прозорості, взаємодії та поваги до гідності державного службовця під час оцінювання.

Суд дослідивши матеріали справи, встановив низку порушень під час оцінювання результатів службової діяльності Потапенка, зокрема: (1) співбесіди не проводилося; (2) Потапенко належним чином не був повідомлений про результати оцінювання. Разом з цим, у своєму рішенні суд зазначив:

«Дискреційні повноваження безпосереднього керівника, який проводить оцінювання, дають можливість на власний розсуд (без узгодження) визначати зміст рішення або вибрати один із кількох варіантів рішення. Такі повноваження обумовлені певною свободою (вільним розсудом) в оцінюванні та діях, у виборі одного з варіантів рішень та правових наслідків.

Отже, під дискреційним повноваженням розуміють таке повноваження, яке надає певний ступінь свободи при прийнятті рішення, тобто, коли у межах, які визначені законодавством, суб'єкт має можливість самостійно (на власний розсуд) вибрати один з кількох варіантів рішення.

Як впливає зі змісту Рекомендації R (80) 2 Комітету Міністрів державам-членам від 11.03.1980 р. стосовно реалізації адміністративними органами влади дискреційних повноважень, під дискреційним повноваженням слід розуміти повноваження, яке адміністративний орган, приймаючи рішення, може здійснювати з певною свободою розсуду – тобто, коли такий орган може обирати з кількох юридично допустимих рішень те, яке він вважає найкращим за даних обставин.

Суди не вправі втручатися в діяльність державних органів та органів місцевого самоврядування при здійсненні ними функцій та повноважень, визначених законодавством, не вправі переймати на себе функції суб'єктів владних повноважень, оскільки чинним законодавством України суди не наділені правом створювати норми права, а наділені лише компетенцією перевіряти уже створені норми права на їх відповідність вищестоящим в ієрархії нормативно-правовим актам.

Суб'єкти владних повноважень застосовують надані їм в межах закону повноваження на власний розсуд, без необхідності узгодження у будь-якій формі своїх дій з іншими суб'єктами (дискреційні повноваження). Втручання в дискреційні повноваження суб'єкта влади виходить за межі завдань адміністративного судочинства.

У зв'язку з цим, суд доходить висновку, що оцінювання виконання завдань, ключових показників Потапенка здійснюється його безпосереднім (вищестоящим) керівником у межах власної дискреції, що визначається завданнями та функціями, покладеними на нього законодавством.

Відтак, суд встановив та надав оцінку порушенням, які мали місце під час проведення оцінювання результатів діяльності Потапенка, однак позбавлений можливості надати оцінку результатам його службової діяльності. Суд звертає увагу, що в межах своїх повноважень не наділений компетенцією оцінювати діяльність державних службовців».

Чи погоджуєтесь Ви з таким рішенням суду? Обґрунтуйте.

Наскільки широкою може бути дискреція безпосереднього (вищестоящого) керівника під час проведення оцінювання результатів службової діяльності своїх підлеглих?

4.Кухар працював на посаді начальника районного відділу державної виконавчої служби. На 2020 рік йому встановлено п'ять завдань та визначені їх ключові показники. Протягом року зауважень щодо виконання завдань з боку керівництва не надходило, однак за результатом оцінювання виконання завдань визначено негативний середній бал. Кухар вважає це протиправним.

Кухар зауважив, що безпосереднім керівником не дотримано його прав на висловлення зауважень та оскарження результатів оцінювання та

висновку, а також передчасно прийнято наказ про звільнення із займаної посади.

Дайте правовий аналіз ситуації.

5.Перед Вами реальний Висновок щодо оцінювання результатів службової діяльності службовця відділу по роботі з персоналом апеляційного суду. Ознайомтеся, проаналізуйте та прийміть рішення щодо подальшої долі цього службовця. Оформіть наказом (розпорядженням).

ЗАТВЕРДЖЕНО наказом (розпорядженням) від _____ 20____ р. № ____				
ВИСНОВОК щодо результатів оцінювання службової діяльності державного службовця, який займає посаду державної служби категорії «Б» або «В»				
Найменування державного органу <u>Назва органу</u>				
Прізвище, ім'я, по батькові <u>П. І. Б.</u> ☐ Б ☒ В				
Посада <u>Головний спеціаліст</u> (категорія посади)				
Найменування структурного підрозділу <u>-</u>				
Найменування самостійного структурного підрозділу <u>відділ по роботі з персоналом</u>				
Номер завдання	Досягнутий результат (заповнюється державним службовцем відповідно до показників результативності, ефективності та якості)	Строк фактичного виконання	Бал*	Примітка
1	Табель обліку робочого часу працівників суду готувався самостійно без порушення терміну, правильність підготовки табеля з дотриманням законодавства	Додаткового табеля — до 12 числа кожного місяця. Табеля за місяць — до 25 числа кожного місяця	4	
2	Ведення особових справ працівників суду здійснювалося самостійно, згідно з інструкцією	Внесення даних — до 5 календарних днів	4	
3	Здійснювалися виготовлення, видача, облік, заміна та знищення посвідчень працівників апарату суду. Здійснювалися підготовка картки обліку посвідчень суддів суду та направлення до ДСА України. Завдання виконувалися самостійно та вчасно, з дотриманням нормативно-правових актів і правил етичної поведінки	Впродовж 2 днів після подання фотографії	3	
Середній бал			3,67	
* Виставляється безпосереднім керівником від 0 до 4 відповідно до встановлених критеріїв (додаток 3 до Типового порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців).				
РЕЗУЛЬТАТИ ОЦІНЮВАННЯ				
Висновок щодо результатів оцінювання			Обґрунтування оцінки:	
Оцінка			Середній бал	
☒ + відмінна			від 3,65 до 4	
☐ позитивна			від 2,5 до 3,64	
☐ негативна			від 0 до 2,49	
Усі поставлені завдання виконувалися своєчасно і самостійно з дотриманням правил етичної поведінки та законодавства про запобігання корупції. Необхідно виявляти більше ініціативи при виконанні завдань				
Визначені потреби у професійному навчанні (обрати перелік тих компетенцій, щодо яких визначено потребу у підвищенні рівня професійної компетентності, та деталізувати, враховуючи спеціальні вимоги до посади):				
для категорії «Б»:			для категорії «В»:	
☐ знання законодавства			☐ знання законодавства	
☐ професійні знання			☐ професійні знання	
☐ лідерство			☐ виконання на високому рівні поставлених завдань	
☐ прийняття ефективних рішень			☐ командна робота та взаємодія	
☐ комунікації та взаємодія			☒ + сприйняття змін	
☐ впровадження змін			☐ технічні вміння	
☐ управління організацією роботи та персоналом			☐ особистісні компетенції	
☐ особистісні компетенції				
Деталізація компетенцій: необхідно швидше сприймати зміни, які відбуваються, й ініціювати вирішення нагальних питань.				
Начальник відділу по роботі з персоналом (посада безпосереднього керівника)			П. І. Б. (ініціали та прізвище) (дата)	
Ознайомлення державного службовця			П. І. Б. (ініціали та прізвище) (дата)	

6. Для самоконтролю, закріплення матеріалу, усунення прогалин у знаннях, будь ласка, перегляньте відео на посиланням https://www.youtube.com/watch?v=fR0_KoveVQw («Визначення результатів оцінювання службової діяльності: алгоритм для тих, хто оцінює»), а також («Оцінювання результатів службової діяльності 2021: чек-лист для служби управління персоналом») <https://www.youtube.com/watch?v=lfAAhPfolow>.

Список літератури за темою:

Lutsenko O. Bringing Civil Servants to Liability for Disciplinary Misconduct in Judicial Practice of Ukraine, Poland, Bulgaria and Czech Republic. *Journal of Advanced Research in Law and Economics*. Volume VIII. Issue 1(23). Spring 2017. P. 103-112.

Луценко О. Є. Звільнення державного службовця за результатами оцінювання службової діяльності. *Підприємництво, господарство і право*. 2020. № 2. С. 150-154. URL: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2020/2/26.pdf> DOI: <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2020.2.25>

Подольчак Н. Ю. Удосконалення системи оцінювання ефективності роботи державних службовців України категорій Б та В як один із факторів підвищення професійного та особистісного розвитку. *Вісник Національної академії державного управління при Президентові України*. Державне управління. 2020. № 2. С. 117-128.

Біла Л. Р. Деякі питання оцінки діяльності державних службовців. *Наукові праці ОНЮА*. 2003. № 2. С. 71–79.

Даниленко Ю. С. Методи оцінювання результатів службової діяльності державних службовців. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2016. № 6. С. 68–70.

Зелінський С. Е. Теоретико-методологічні засади комплексного оцінювання державних службовців: монографія. Київ: НАДУ, 2016. 296 с.

Кірмач А. В. Оцінювання діяльності державних службовців: європейський досвід правового регулювання. *Часопис Київського університету права: Український науково-теоретичний часопис*. 2009. № 4. С. 175–180.

Приходько С. О. Система оцінювання персоналу як ключовий елемент сучасної концепції управління персоналом публічної служби. *Теорія та практика державного управління*. 2012. Вип. 4. С. 437–444. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tpdu_2012_4_63

Шевченко С. О. Оцінювання діяльності державних службовців: теоретичні та практичні підходи, досвід. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2015. № 4. С. 255–265.

5. САМОСТІЙНА РОБОТА

Самостійна робота студента є основним засобом засвоєння навчального матеріалу у вільний від аудиторних занять час.

Зміст самостійної роботи студента над конкретною дисципліною визначається програмою, методичними матеріалами, завданнями та вказівками викладача.

Самостійна робота студента забезпечується системою навчально-методичних засобів, передбачених програмою навчальної дисципліни: підручниками, навчальними та методичними посібниками, конспектами лекцій, збірниками завдань, комплектами індивідуальних семестрових завдань, практикумами, методичними рекомендаціями з організації самостійної роботи студентів.

Самостійна робота студентів здійснюється у таких формах:

- індивідуальна підсумкова письмова робота;
- опрацювання нової наукової та навчальної літератури, статистичних даних та судової практики вирішення трудових спорів тощо;
- робота над кейсами;
- виконання практичних завдань, самотестування;
- написання есе та рефератів;
- підготовка тез доповідей на науково-практичні конференції;
- участь у конкурсах студентських наукових праць;
- підготовка до практичних занять та заліку.

6. ІНДИВІДУАЛЬНА РОБОТА СТУДЕНТІВ

Мета: допомогти студентам у вивченні основ правильного застосування чинного законодавства щодо професійного розвитку державних службовців у сфері юстиції.

Зміст: ознайомлення з відповідною навчальною літературою, опрацювання рекомендованої літератури, чинного законодавства й практики його застосування, з'ясування формулювання теми та пунктів плану й кола питань, які повинні бути розглянуті.

Види та вимоги до виконання індивідуальної роботи визначає викладач.

КРИТЕРІЇ ОЦІНКИ УСПІШНОСТІ СТУДЕНТІВ

Поточний контроль				Самостійна робота	Підсумкова оцінка знань (залік)
Практичні заняття/ колоквіуми та ін.			Контрольна робота (підсумковий тест)		
Модуль 1 max 25	Модуль 2 max 20	Модуль 3 max 10	max 20	max 25	min 60 max 100

Критерії оцінювання результатів навчання

Вид контролю	Кількість балів	Критерії (за кожною з оцінок)
Поточний контроль на практичному занятті	Max 5	Відмінне засвоєння навчального матеріалу з теми, можливі окремі несуттєві недоліки
	4	Добре засвоєння матеріалу з теми, але є окремі помилки
	3	Задовільний рівень засвоєння матеріалу, значна кількість помилок
	Min 0	Незадовільний рівень засвоєння матеріалу
Колоквіум	Max 5	Результати опрацювання матеріалу високі, можлива незначна кількість несуттєвих помилок
	4	Добре засвоєння матеріалу з теми, але є окремі помилки
	3	Задовільний рівень засвоєння матеріалу, значна кількість несуттєвих помилок
	2	Задовільний рівень засвоєння матеріалу, значна кількість суттєвих помилок
	1	Прогалини в знаннях, студент слабо володіє матеріалом роботи
	Min 0	Незадовільний рівень засвоєння матеріалу
Оцінка самостійної роботи студента	Max 25	Глибоке знання проблем, пов'язаних із темою дослідження, вільне володіння матеріалом, вміння самостійно й творчо мислити, знаходити, узагальнювати, аналізувати матеріал, робити самостійні теоретичні й практичні висновки
	20	У роботі розкрито основні положення теми, але є деякі неточності у викладанні матеріалу, теоретичні поняття недостатньо підкріплені фактичними даними
	15	Основні положення теми розкрито, але деякі питання висвітлено неповно. Студент добре володіє матеріалом, але відсутня творчість і самостійність у дослідженні
	10	Основні теоретичні питання висвітлено поверхнево, відсутні висновки або висновки не мають самостійного характеру; студент слабо володіє матеріалом

	5	Основні положення теми висвітлено поверхнево, теоретичні положення не підкріплені фактичним матеріалом; немає висновків; студент слабо володіє матеріалом роботи
	0	Основні положення теми висвітлено поверхнево, з великою кількістю помилок; немає висновків; студент не володіє матеріалом роботи
Залік	60	1. Всебічне, систематичне і глибоке знання матеріалу, передбаченого програмою навчальної дисципліни, у тому числі орієнтація в основних наукових доктринах і концепціях дисципліни. 2. Засвоєння основної та додаткової літератури, рекомендованої кафедрою. 3. Здатність до самостійного поповнення знань з дисципліни й використання отриманих знань у практичній роботі
	55	1. Повне знання матеріалу, передбаченого програмою навчальної дисципліни. 2. Засвоєння основної літератури і знайомство з додатковою літературою, рекомендованою кафедрою. 3. Здатність до самостійного поповнення знань з дисципліни, розуміння їх значення для практичної роботи
	50	1. Достатньо повне знання матеріалу, передбаченого програмою навчальної дисципліни, за відсутності у відповіді суттєвих неточностей. 2. Засвоєння основної літератури, рекомендованої кафедрою. 3. Здатність до самостійного поповнення знань з дисципліни, розуміння їх значення для практичної роботи
	45	1. Знання основного матеріалу, передбаченого програмою навчальної дисципліни, в обсязі, достатньому для подальшого навчання і майбутньої роботи за професією. 2. Засвоєння основної літератури, рекомендованої кафедрою. 3. Помилки й суттєві неточності у відповіді на іспиті за наявності знань для їх самостійного усунення або за допомогою викладача
	40	1. Знання основного матеріалу, передбаченого програмою навчальної дисципліни, в обсязі, достатньому для подальшого навчання і майбутньої роботи за професією. 2. Ознайомлення з основною літературою, рекомендованою кафедрою. 3. Помилки у відповіді на іспиті за наявності знань для усунення найсуттєвіших із них за допомогою викладача
	35	1. Прогалини в знаннях з певних частин основного матеріалу, передбаченого програмою навчальної дисципліни. 2. Наявність помилок у відповіді на іспиті.
	0	1. Відсутність знань значної частини основного матеріалу, передбаченого програмою навчальної дисципліни. 2. Неможливість продовжити навчання або здійснювати професійну діяльність без проходження повторного курсу з цієї дисципліни

7.ТЕМИ ДЛЯ ПИСЬМОВОЇ ІНДИВІДУАЛЬНОЇ РОБОТИ

1. Професійний розвиток державних службовців у сфері юстиції.
2. Атестація державних службовців у сфері юстиції.
3. Розроблення, погодження та затвердження посадових інструкцій держслужбовців у сфері юстиції.
4. Проблеми реалізації службової кар'єри.
5. Професійні вимоги та оцінювання керівникадержавних службовців у сфері юстиції: правовий аспект.
6. Організаційні засади функціонування системи професійного розвитку державного службовця у сфері юстиції.
7. Міжнародно-правові основи професійного розвитку державних службовців у сфері юстиції.
8. Зарубіжний досвід правового забезпечення професійного розвитку державних службовців у сфері юстиції та можливість його адаптації в Україні
9. Професійно-етичні аспекти державної служби та їх вплив на ступінь довіри громадян до державних структур.
10. Професійні знання, уміння та навички державного службовця у сфері юстиції як підстава для його професійного зростання.
11. Показники результативності, ефективності та якості службової діяльностідержавних службовців у сфері юстиції.
12. Порядок оцінювання результатів службової діяльності службовців у сфері юстиції.
13. Наслідки оцінювання результатів службової діяльності.
14. Зміна істотних умов державної служби.
15. Переведення державних службовців.
16. Підвищення рівня професійної компетентності державних службовців у сфері юстиції.
17. Система підготовки, перепідготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації державних службовців у сфері юстиції.
18. Індивідуальна програма підвищення рівня професійної компетентності державного службовця у сфері юстиції.
19. Стажування та самоосвіта державних службовців у сфері юстиції.
20. Звільнення як наслідок оцінюваннярезультатів службової діяльності.
21. Заохочення як наслідок оцінювання результатів службової діяльності.
22. Роль служби з персоналу в оцінюванні результатів службової діяльності.
23. Суб'єкти оцінювання результатів службової діяльності службовців у сфері юстиції.
24. Підвищення кваліфікації державних службовців у сфері юстиції.

25. Стадії атестації державних службовців у сфері юстиції.
26. Стадії оцінювання результатів службової діяльності службовців у сфері юстиції.
27. Документальне забезпечення процедури оцінювання результатів службової діяльності держслужбовців у сфері юстиції.
28. Оскарження результатів оцінювання службової діяльності службовців у сфері юстиції.
29. Мотивація держслужбовців у сфері юстиції.
30. Професійна компетентність державного службовця у сфері юстиції.

ПРОГРАМНІ ПИТАННЯ З НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ «ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ У СФЕРІ ЮСТИЦІЇ»

1. Поняття, ознаки та функції професійного розвитку.
2. Значення та цілі професійного розвитку держслужбовців.
3. Принципи професійного розвитку державних службовців.
4. Система юридичних гарантій професійного розвитку держслужбовців.
5. Правовідносини у сфері професійного розвитку держслужбовців.
6. Соціальні бар'єри на шляху до професійного розвитку держслужбовців.
7. Централізоване національне законодавство в сфері професійного розвитку державних службовців.
8. Загальна характеристика Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад.
9. Локальні акти в сфері професійного розвитку державних службовців у сфері юстиції.
10. Посадові інструкції державних службовців категорій «А», «Б» та «В»: порядок розроблення, впровадження та внесення змін.
11. Етапи розроблення посадових інструкцій державних службовців у сфері юстиції.
12. Загальна характеристика Європейської соціальної хартії в частині реалізації права на професійну орієнтацію, на професійну підготовку.
13. Акти МОП у сфері державної служби.
14. Конвенції та Рекомендації МОП у сфері професійного розвитку.

15. Гармонізація та уніфікація джерел міжнародного та національного трудового права у сфері професійного розвитку державних службовців у сфері юстиції.
16. Значення зарубіжного досвіду правового регулювання професійного розвитку державних службовців в сучасних умовах глобалізації.
17. Основні тенденції, пріоритети та проблеми реалізації державної політики щодо професійного навчання державних службовців в країнах Європи.
18. Місія Європейського центру з розвитку професійної освіти.
19. Сучасні тенденції професійного розвитку державних службовців у США.
20. Японська система професійного розвитку державних службовців.
21. Адаптація іноземного досвіду з метою удосконалення системи підготовки кадрів для державного управління в Україні.
22. Морально-етичні якості державного службовця.
23. Професійна кар'єра – важливий чинник проходження державної служби.
24. Порядок просування державного службовця по службі.
25. Ранги державних службовців.
26. Поняття зміни істотних умов державної служби та правові наслідки реалізації таких змін.
27. Умови та порядок переведення державних службовців на інші посади.
28. Організація та порядок проведення атестації.
29. Категорії державних службовців, які не підлягають атестації.
30. Рішення атестаційної комісії.
31. Результати атестації.
32. Інформування про результати атестації.
33. Система підготовки, перепідготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації державних службовців у сфері юстиції.
34. Індивідуальна програма підвищення рівня професійної компетентності державного службовця у сфері юстиції.
35. Професійне зростання державного службовця у сфері юстиції.
36. Підвищення рівня професійної компетентності державного службовця у сфері юстиції.
37. Рівні та показники професійної компетентності державного службовця у сфері юстиції.
38. Особливі знання, уміння та навички як показник професійної компетентності державного службовця у сфері юстиції.
39. Права та обов'язки державного службовця у сфері підготовки, перепідготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації.
40. Стажування державних службовців у сфері юстиції.

41. Порядок проходження стажування державних службовців у сфері юстиції.
42. Наслідки проходження та не проходження стажування державними службовцями у сфері юстиції.
43. Самоосвіта державних службовців у сфері юстиції.
44. Показники результативності, ефективності та якості службової діяльності: зміст, сутність та порядок встановлення.
45. Суб'єкти оцінювання результатів службової діяльності службовців у сфері юстиції.
46. Стадії оцінювання результатів службової діяльності службовців у сфері юстиції.
47. Документальне забезпечення процедури оцінювання результатів службової діяльності службовців у сфері юстиції.
48. Депреміювання як наслідок негативних результатів оцінювання службової діяльності.
49. Звільнення як крайній наслідок негативних результатів оцінювання службової діяльності.
50. Позитивні наслідки оцінювання результатів службової діяльності: просування по службі, заохочення та ін.

9. РОЗПОДІЛ БАЛІВ, ЯКІ ОТРИМУЮТЬ СТУДЕНТИ

Формою контролю знань студентів є залік. Мінімальна кількість балів –

60.

Розподіл балів між формами організації освітнього процесу і видами контрольних заходів:

Поточний контроль						Підсумкова оцінка знань (залік)
Модуль № 1		Модуль № 2		Самостійна робота студентів	Підсумкова робота	
п/з	Колоквіум	п/з	Колоквіум			
max 20	max 10	max 20	max 10			max 100
				Max20	Max 20	

*Критерії оцінювання з дисципліни «Професійний розвиток державного
службовця у сфері юстиції»*

Вид контролю	Кількість балів	Критерії (за кожною з оцінок)
Поточний контроль на практичному занятті	Max 5	Відмінне засвоєння навчального матеріалу з теми, можливі окремі несуттєві недоліки.
	4	Добре засвоєння матеріалу з теми, але є окремі помилки.
	3	Задовільний рівень засвоєння матеріалу, значна кількість помилок.
	Min 0	Незадовільний рівень засвоєння матеріалу.
Колоквіум	Max 10	Результати опрацювання матеріалу високі, можлива незначна кількість несуттєвих помилок.
	5	Задовільний рівень засвоєння матеріалу, значна кількість помилок.
	Min 0	Незадовільний рівень засвоєння матеріалу.
Індивідуальна підсумкова письмова робота	Max 20	Робота оформлена відповідно до вимог кафедри. Робота не містить методологічних помилок, є посилання на джерела та власні висновки. При захисті продемонстровані глибокі знання теми, а також доведеність висновків, позицій, класифікацій тощо.
	15	Робота оформлена відповідно до вимог кафедри. Робота містить незначні методологічні помилки, є посилання на джерела, є власні висновки. При захисті продемонстровані достатні знання теми, а також доведеність висновків, позицій, класифікацій тощо.
	10	Робота оформлена відповідно до вимог кафедри, але з незначними помилками. Робота містить методологічні та

		змістовні помилки, є посилання на джерела, є власні висновки. При захисті продемонстровані достатні знання теми, але виникли проблеми з аргументації окремих понять та суджень у роботі, доведеність висновків.
	5	Робота оформлена з помилками та порушеннями кафедральних вимог щодо форми роботи. Робота містить методологічні та змістовні помилки, використано недостатню кількість джерел для обґрунтування дослідження та висновків. При захисті виникли труднощі щодо розкриття змісту теми, наведення аргументів стосовно окремих положень роботи та обґрунтованості і доведеності висновків.
	Min 0	Робота оформлена неналежним чином, без посилання на джерела та містить методологічні помилки. При захисті автор роботи не може продемонструвати знання з обраної теми, навести аргументацію понять та здійснити аналіз інформації. Робота виконана з порушенням вимог академічної доброчесності.
Диференційований залік	100	1. Всебічне, систематичне і глибоке знання матеріалу, передбаченого програмою навчальної дисципліни, у тому числі орієнтація в основних наукових доктринах і концепціях навчальної дисципліни. 2. Засвоєння основної та додаткової літератури, рекомендованої кафедрою. 3. Здатність до самостійного поповнення знань з навчальної дисципліни й використання отриманих знань у практичній роботі.
	90	1. Повне знання матеріалу, передбаченого програмою навчальної дисципліни. 2. Засвоєння основної літератури та

зараховано		знайомство з додатковою літературою, рекомендованою кафедрою. 3. Здатність до самостійного поповнення знань з дисципліни, розуміння їх значення для практичної роботи.
	85	1. Достатньо повне знання матеріалу, передбаченого програмою навчальної дисципліни, за відсутності у відповіді суттєвих помилок. 2. Засвоєння основної літератури, рекомендованої кафедрою. 3. Здатність до самостійного поповнення знань з дисципліни, розуміння їх значення для практичної роботи.
	75	1. Знання основного матеріалу, передбаченого програмою навчальної дисципліни, в обсязі, достатньому для подальшого навчання і майбутньої роботи за професією. 2. Засвоєння основної літератури, рекомендованої кафедрою. 3. Помилки й суттєві неузгодженості у відповіді на запитання за наявності знань для їх самостійного усунення або за допомогою викладача.
	70	1. Знання основного матеріалу, передбаченого програмою навчальної дисципліни, в обсязі, достатньому для подальшого навчання і майбутньої роботи за професією. 2. Ознайомлення з основною літературою, рекомендованою кафедрою. 3. Помилки у відповіді на запитання за наявності знань для усунення найсуттєвіших помилок за допомогою викладача.
	60	1. Прогалини в знаннях з певних частин основного матеріалу, передбаченого програмою навчальної дисципліни. 2. Наявність помилок у відповіді на питання на запитання.
не зараховано	55	1. Відсутність знань значної частини основного матеріалу, передбаченого

		програмою навчальної дисципліни. 2. Неможливість продовжити навчання або здійснювати професійну діяльність без проходження повторного курсу з цієї дисципліни.
--	--	--

Укладачі:

Олег Миколайович Ярошенко – доктор юридичних наук, професор, професор кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого, член-кореспондент Національної академії правових наук України;

Олена Євгенівна Луценко – кандидатка юридичних наук, доцентка, доцентка кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого;

Наталя Миколаївна Галкіна – кандидатка юридичних наук, доцентка, доцентка кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

Юлія Миколаївна Бурнягіна – кандидатка юридичних наук, доцентка, асистентка кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

Софія Олександрівна Шабанова – кандидатка юридичних наук, асистентка кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого