УДК 35.082(477)

Б. О. Безкоровайний

Окремі аспекти прийняття на державну службу

Розглянуто порядок прийняття на посади державної служби. Вивчено доцільність застосування конкурсу та випробування при прийнятті на державну службу у окремих випадках. Надано пропозиції з удосконалення відповідного законодавства.

Державна служба є важливим різновидом професійної діяльності з виконання функцій держави. Цим можна пояснити величезний інтерес до цієї проблематики серед науковців різних галузей права, серед яких слід виділити: В. Б. Авер'янова, С. С. Алексєєва, Г. В. Атаманчука, О. М. Бандурку, Д. М. Бахраха, Ю. П. Битяка, В. С. Венедиктова, М. І. Іншина, С. В. Ківалова, В. К. Малиновського, К. Ю. Мельника, О. В. Петришина, П. Д. Пилипенка, В. Ф. Погорілка, О. І. Процевського, Ю. М. Старілова, Ю. О. Тихомирова, Ю. М. Тодику, В. В. Цвєткова, В. М. Шаповала, Ю. С. Шемшученка, В. А. Юсупова, В. А. Яковлєва. Разом з тим сьогодні, з огляду на прийняття нового Закону України «Про державну службу», актуалізується питання прийняття на державну службу та її проходження у сучасних умовах. З огляду на це метою цієї статті є надання рекомендацій з удосконалення нормативного забезпечення прийняття на державну службу.

Одразу відзначимо, що Закон України «Про державну службу» від 17 листопада 2011 р. № 4050-VI закріплює особливий порядок прийняття на державну службу. Так, відповідно до ст. 15 Закону право на державну службу з урахуванням вимог щодо рівня професійної компетентності, напряму підготовки (спеціальності) та обмежень, установлених цим Законом, мають громадяни України, яким виповнилося 18 років, незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, які вільно володіють державною мовою.

Стаття 16 Закону України «Про державну службу» встановлює вимоги до рівня професійної компетентності особи, яка претендує на зайняття посади державної служби. Наприклад, для зайняття посад підгрупи І–2 є необхідною повна вища освіта, стаж роботи не менше семи років, досвід роботи на керівних посадах або на посадах державної служби підгрупи І–3 чи ІІ–2 або на відповідних посадах в органах місцевого самоврядування не менше п'яти років.

Національний законодавець передбачив випадки, коли особі може бути відмовлено у прийнятті на службу. Так, на державну службу не може вступити особа, яка: 1) за рішенням суду визнана

©Безкоровайний Б. О., 2012

недієздатною або дієздатність якої обмежена; 2) має судимість за вчинення умисного злочину, якщо така судимість не погашена або не знята в установленому законом порядку; 3) відповідно до вироку суду позбавлена права займатися діяльністю, пов'язаною з виконанням функцій держави, або обіймати відповідні посади; 4) піддавалася адміністративному стягненню за корупційне правопорушення – протягом року з дня набрання відповідним рішенням суду законної сили; 5) має громадянство іншої держави. Не допускається призначення осіб на посади державної служби, на яких вони будуть безпосередньо підпорядковані близьким особам. Особа, яка вступає на державну службу, зобов'язана до призначення на посаду державної служби вийти зі складу виконавчого органу чи наглядової ради підприємства або організації, що має на меті одержання прибутку (крім випадків, коли особа здійснює функції з управління акціями (частками, паями), що належать державі або територіальній громаді, та представляє інтереси держави або територіальної громади в раді товариства (спостережній раді), ревізійній комісії господарського товариства), припинити іншу оплачувану або підприємницьку діяльність, крім викладацької, наукової і творчої діяльності, медичної практики, інструкторської та суддівської практики із спорту. На державного службовця поширюються інші вимоги та обмеження, встановлені Законом України «Про засади запобігання і протидії корупції».

Вступ особи на державну службу здійснюється шляхом призначення: 1) на посаду державної служби групи I – у порядку, визначеному Конституцією та законами України, без обов'язкового проведення конкурсу на зайняття вакантних посад державної служби; 2) на посаду державної служби груп II, III, IV і V – за результатами конкурсу на зайняття вакантних посад державної служби в порядку, визначеному цим Законом, якщо інше не передбачено законом.

В. Тимощук справедливо звертає увагу на те, що добір кандидатів на посади І-ї групи буде майже довільним. Все це уможливлює збереження призначення на найвищі посади державної служби за політичними чи іншими особистими мотивами. Хоча відомо, що позаконкурсне призначення на посаду державної служби допустиме лише для країн з високою правовою культурою та низьким рівнем корупції [1, с. 4].

Слід відзначити, що на відміну від Закону України «Про державну службу» (1993 р.), новий Закон України «Про державну службу» чітко регламентує процедуру конкурсного відбору. Так, конкурс на зайняття вакантних посад державної служби проводить утворена керівником державної служби в державному органі, органі влади Автономної Республіки Крим або їх апараті конкурсна комісія у складі не менше п'яти осіб.

Засідання конкурсної комісії є повноважним, якщо на ньому присутня більшість від її складу. Рішення конкурсної комісії вважається прийнятим, якщо за нього проголосувала більшість від її складу.

Конкурс передбачає складення іспиту (тестування) особою, яка претендує на зайняття посади державної служби, та проведення співбесіди з нею. Керівник державної служби в державному органі, органі влади Автономної Республіки Крим або їх апараті затверджує програму іспиту (тести) один раз на два роки. Типовий порядок проведення конкурсу затверджується спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань державної служби.

Конкурсному відбору передує оприлюднення інформації про вакантні посади державної служби та оголошення про проведення конкурсу. Особа, яка бажає взяти участь у конкурсі, подає в установленому порядку до конкурсної комісії такі документи: 1) заяву про участь у конкурсі з наданням згоди на проведення спеціальної перевірки відповідно до Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції» та на обробку персональних даних відповідно до Закону України «Про захист персональних даних»; 2) копію документа про вищу освіту; 3) особову картку встановленого зразка та фотографії розміром і в кількості, визначених Типовим порядком проведення конкурсу; 4) декларацію про майно, доходи, витрати і зобов'язання фінансового характеру згідно із Законом України «Про засади запобігання і протидії корупції»; 5) копію трудової книжки. Особа, яка бажає взяти участь у конкурсі, перед його проведенням пред'являє паспорт громадянина України службі персоналу відповідного державного органу, органу влади Автономної Республіки Крим або їх апарату.

Забороняється вимагати від особи, яка претендує на зайняття вакантної посади державної служби, інші документи.

Державний службовець, який працює в державному органі, органі влади Автономної Республіки Крим або їх апараті, в якому проводиться конкурс на заміщення вакантних посад, і бажає взяти у ньому участь, подає заяву про участь у конкурсі. У такому разі вищезазначені документи до конкурсної комісії державним службовцем не подаються.

Після проведення конкурсу комісія приймає рішення, що оформлюється протоколом, який підписується присутніми на її засіданні членами комісії не пізніше трьох робочих днів після його проведення і зберігається в державному органі, органі влади Автономної Республіки Крим або їх апараті, в яких проводився конкурс, протягом п'яти років, а після закінчення зазначеного строку передається на зберігання до архіву.

Інформація про переможця конкурсу оприлюднюється не пізніше трьох робочих днів після підписання протоколу засідання конкурсної комісії відповідно до Типового порядку проведення конкурсу.

При прийнятті на державну службу національним законодавством передбачена можливість встановлення випробування. Так, відповідно до ст. 26 Закону України «Про державну службу» від 17 листопада 2011 р. № 4050-VI при призначенні на посаду

державної служби груп II, III, IV і V за пропозицією конкурсної комісії, зазначеною у відповідному протоколі її засідання, суб'єктом призначення може бути встановлено випробування з метою підтвердження відповідності рівня професійної компетентності державного службовця вимогам профілю професійної компетентності відповідної посади державної служби. У разі незгоди особи з рішенням про встановлення випробування вона вважається такою, що відмовилася від посади державної служби.

Слід відзначити, що Кодекс законів про працю України, до якого неодноразово відсилає вищезазначений Закон, не містить останньої наведеної норми, тобто Кодекс чітко не закріплює неможливість прийняття на роботу особи, яка відмовилася від проходження випробування.

У теорії трудового права неодноразово висловлювалася точка зору, згідно з якою незгода особи на встановлення випробування не може слугувати підставою для відмови у прийнятті її на роботу з боку роботодавця [2, с. 73; 3, с. 32; 4, с. 313].

Разом з тим ми вважаємо справедливим погляд О. С. Пашкова, який, вказуючи на те, що випробування є факультативною умовою трудового договору, водночас зазначав: «... хоча ця умова передбачена законом, її включення в договір допускається тільки за взаємною згодою сторін. При запереченні з боку працівника договір або відкидається, або укладається без даної умови» [5, с. 259]. Ми вважаємо, що встановлення випробування при прийнятті на роботу є складовою права роботодавця на добір персоналу. З іншого боку, роботодавець як суб'єкт укладення трудового договору має право при його укладенні наполягати на внесення відповідної умови до нього. І неприйняття такої умови іншим суб'єктом – працівником – унеможливлює виникнення трудових правовідносин між ними.

Відповідно до Закону України «Про державну службу» випробування може застосовуватися поряд із таким заходом, як «конкурс». Слід одразу зауважити, що в проекті Трудового кодексу України [6] передбачається норма про невстановлення випробування переможцям конкурсного відбору на заміщення вакантної посади (ст. 47).

У юридичній літературі була висловлена позиція про помилковість останньої норми. Зокрема вказувалося на суттєві відмінності між категоріями «випробування» та «конкурс». Так, конкурсний відбір, який проводиться до укладення трудового договору і є підставою для його укладення, дозволяючи виявити кращого серед кандидатів за певними критеріями, не завжди виявляє всі якості його особистості як учасника певного трудового процесу. У цьому плані більш інформативним буде саме випробування, яке є умовою трудового договору та передбачає достатньо тривале вивчення особистих і ділових якостей працівника, оцінювання результатів його роботи, можливість взаємодії з іншими працівниками [7, с. 279–280].

Ми також підтримуємо позицію щодо можливості встановлення випробування особі, яка пройшла конкурсний відбір, однак з інших мотивів. Вважаємо, що можливість застосування роботодавцем будь-яких перевірочних засобів відповідності працівника роботі, яка йому доручається, є необхідною для належної реалізації права роботодавця на добір персоналу.

Відзначимо, що Закон України «Про державну службу» обмежує проходження випробування певними строками. Так, відповідно до ст. 26 Закону строк випробування встановлюється від 60 до 120 календарних днів.

Строки випробування передбачає також і Кодекс законів про працю України. Так, відповідно до ст. 27 Кодексу строк випробування при прийнятті на роботу, якщо інше не встановлено законодавством України, не може перевищувати трьох місяців, а в окремих випадках, за погодженням з відповідним виборним органом первинної профспілкової організації, – шести місяців. Строк випробування при прийнятті на роботу робітників не може перевищувати одного місяця.

Порівнюючи вищезазначені норми, слід підкреслити, що норми Закону України «Про державну службу» стосовно строків випробування знаходяться у межах норм, встановлених загальним трудовим законодавством. Разом з тим, на наш погляд, є доцільним закріпити у Законі необхідність погодження з профспілкою встановлення випробування строком більше трьох місяців.

Необхідно звернути увагу на те, що у Законі України «Про державну службу» практично не знайшли свого закріплення повноваження профспілок у сфері проходження державної служби. Вважаємо, що державні службовці потребують захисту та представництва своїх інтересів не менше, ніж працівники підприємств, а тому є необхідним передбачити у Законі України «Про державну службу» всі повноваження профспілок, закріплені у Кодексі законів про працю України.

Слід також відзначити, що ст. 26 Закону України «Про державну службу» не передбачає випадків, коли забороняється встановлювати випробування. Нагадаємо, що відповідну вимогу містить Кодекс законів про працю України. Так, відповідно до ч. 3 ст. 26 Кодексу, випробування не встановлюється при прийнятті на роботу: осіб, які не досягли вісімнадцяти років; молодих робітників після закінчення професійних навчально-виховних закладів; молодих спеціалістів після закінчення вищих навчальних закладів; осіб, звільнених у запас з військової чи альтернативної (невійськової) служби; інвалідів, направлених на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи. Випробування не встановлюється також при прийнятті на роботу в іншу місцевість і при переведенні на роботу на інше підприємство, в установу, організацію, а також в інших випадках, якщо це передбачено законодавством.

Вважаємо за доцільне, керуючись вищезазначеною нормою Кодексу та виходячи із особливостей прийняття на державну службу

та її проходження, визначених Законом України «Про державну службу», передбачити у Законі неможливість встановлення випробування для молодих спеціалістів після закінчення вищих навчальних закладів; осіб, звільнених у запас з військової чи альтернативної (невійськової) служби; при прийнятті на роботу в іншу місцевість і при переведенні на роботу в інший орган державної влади.

Також доцільно передбачити у ст. 26 Закону України «Про державну службу» наступну норму: «У період випробування на державного службовця поширюється законодавство про державну службу».

Список літератури: 1. Тимощук В. Новий закон про державну службу: новели та проблеми / В. Тимощук // Юридичний вісник України . – 2012. – № 5. – С. 4–5. **2.** Процевський О. І. Роль угод у регулюванні праці по КЗпП УРСР / О. І. Процевський // Радянське право. – 1973. – № 5. – С. 73. **3.** Бушенко П. А. Испытание при приеме на работу в условиях научно-технической революции / П. А. Бушенко // Проблемы социалистической законности. – Вып. 5. – Х., 1980. – С. 30–37. **4.** Яценко Т. П. Випробувальний термін в трудовому договорі (контракт) при прийомі на службу до міліції України / Т. П. Яценко // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. – № 29. – 2005. – С. 312–316. **5.** Советское трудовое право : учебник / под ред. А. С. Пашкова, О. В. Смирнова. – М. : Юрид. лит., 1988. – 608 с. **6.** Проект Трудового кодексу України [Електронний ресурс] : реєстр. № 1108 від 04.12.2007 / ініціатори Хара В. Г., Сухий Я. М., Стоян О. М. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/-pls/zweb_n/webproc4_1?pf3511=30947. **7.** Мельник К. Ю. Випробування при прийнятті на службу до правоохоронних органів / К. Ю. Мельник // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. – 2010. – Вип. № 1 (48). – С. 275–280.

Надійшла до редколегії 28.08.2012

Рассмотрен порядок принятия на должности государственной службы. Изучена целесообразность применения конкурса и испытания при принятии на государственную службу в отдельных случаях. Предоставлены предложения по усовершенствованию соответствующего законодательства.

The order of acceptance on position of government service is considered. Expediency of application of competition and test at an acceptance on government service on certain occasions is studied. Suggestions to the improvement of corresponding legislation are given.

УДК 351.741

В. Ю. Кікінчук

ВИДИ ПРОЦЕДУР ПРОХОДЖЕННЯ СЛУЖБИ В ОРГАНАХ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Запропоновано класифікацію процедур проходження служби в органах внутрішніх справ, визначено значення та особливості кожної з них.

© Кікінчук В. Ю., 2012