

10. Освітня політика (портал громадських експертів) [Електронний ресурс] / Освітня політика. – Режим доступу: <http://education-ua.org/ua/>

11. Сорочан Т. М. Підготовка керівників шкіл до управлінської діяльності: теорія та практика : монографія / Т. М. Сорочан. – Луганськ : Знання, 2005. – 384 с.

Надійшла до редколегії 20.10.2014 р.

УДК 35.08

Ю. В. КОНОТОПЦЕВА

НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ПРОЦЕДУРИ ВСТУПУ НА ДЕРЖАВНУ СЛУЖБУ В УКРАЇНІ

Зроблено аналіз нормативно-правових засад процедури вступу на державну службу в Україні. Визначено обмеження щодо вступу на посади державної служби, основні положення спеціальної перевірки осіб, які претендують на зайняття посад державної служби. Охарактеризовано особливості вступу на державну службу залежно від групи посади. Розглянуто процедуру проведення конкурсу на зайняття вакантних посад, визначено його основні етапи.

Ключові слова: державна служба, вступ, обмеження, конкурс, вакантні посади державної служби

The analysis of the legal and regulatory framework procedures for entry into the public service in Ukraine has been made. Restrictions on entry to the public service, the basic provisions of the special examination of persons who apply for the civil service have been defined. Features of entry into the public service, depending on the group position have been provided. The procedure of the competition to occupy vacant positions, its main stages have been examined.

Key words: public service, public, service admission, restrictions, competition.

Соціально-економічний і культурний розвиток України залежить від ефективності діяльності управлінського апарату, державних службовців, які покликані служити народу. Високий рівень професійної компетентності державних службовців дозволить прискорити позитивні темпи становлення в Україні демократичних основ державного управління, підвищить результативність проведення реформ. У цьому контексті важливим постає питання добору на державну службу осіб, які виконували принципи державної служби, сумлінно неупереджено та ефективно працювали на благо народу.

Правові аспекти регулювання проходження державної служби, зокрема організації вступу та проведення конкурсу розглядають Ю. Битяк, О. Воронько, С. Дубенко, Т. Желюк, В. Малиновський та ін. Однак зміни в законодавстві з питань державної служби актуалізують дослідження нормативно-правових аспектів вступу на державну службу.

Метою статті є аналіз нормативно-правових засад процедури вступу на державну службу в Україні.

Відповідно до Конституції України громадяни України користуються рівним правом доступу до державної служби. У Законі України від 17 листопада 2011 р. № 4050-VI “Про державну службу” уточнено, що на державну службу мають право вступати громадяни України, яким виповнилося 18 років, що мають відповідний рівень професійної компетентності, незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, які вільно володіють українською мовою [1].

Нормативно-правовими актами визначені обмеження щодо вступу на посади державної служби для осіб, які:

- за рішенням суду визнані недієздатними або дієздатність яких обмежена;

- мають судимість за вчинення умисного злочину, якщо така судимість не погашена або не знята в установленому законом порядку;

- відповідно до вироку суду позбавлені права займатися діяльністю, пов’язаною з виконанням функцій держави, або обіймати відповідні посади;

- піддавалися адміністративному стягненню за корупційне правопорушення протягом року з дня набрання відповідним рішенням суду законної сили;

- можуть бути безпосередньо підпорядкованими або мати у безпосередньому підпорядкуванні близьких їм осіб, у зв’язку з виконанням повноважень близьким їм особам [1–3; 5].

Закон України “Про засади запобігання і протидії корупції” розтлумачує поняття “безпосереднє підпорядкування” як відносини прямої організаційної або правової залежності підлеглої особи від її керівника, в тому числі через вирішення (участь у вирішенні) питань прийняття на роботу, звільнення з роботи, застосування заохочень, дисциплінарних стягнень, надання вказівок, доручень, контролю за їх виконанням. До того ж, близькими особами вважаються чоловік, дружина, батько, мати, вітчим, мачуха, син, дочка, пасинок, падчерка, рідний брат, рідна сестра, дід, баба, прадід, прабаба, внук, внучка, правнук, правнучка, усиновлювач чи усиновлений, опікун чи піклувальник, особа, яка перебуває під опікою або піклуванням, а також особи, які спільно проживають, пов’язані спільним побутом і мають взаємні права та обов’язки [2].

Закон України “Про засади запобігання і протидії корупції” додатково до вищезазначених обмежень визначає осіб, які не можуть вступити на державну службу, що:

– займаються іншою оплачуваною (крім викладацької, наукової і творчої діяльності, медичної практики, інструкторської та суддівської практики із спорту) або підприємницькою діяльністю;

– входять до складу правління, інших виконавчих чи контрольних органів, чи наглядової ради підприємства або організації, що має на меті одержання прибутку (крім випадків, коли особи здійснюють функції з управління акціями (частками, паями), що належать державі чи територіальній громаді, та представляють інтереси держави чи територіальній громаді в раді (спостережній раді), ревізійній комісії господарської організації) [2].

До моменту призначення на посаду державної служби громадяни України повинні припинити вищезазначені види діяльності, що не можуть бути суміщені з виконанням державноуправлінських функцій.

Стосовно осіб, які претендують на зайняття посад державної служби, за їх письмовою згодою у строк, що не перевищує п'ятнадцяти календарних днів, проводиться спеціальна перевірка. Ця перевірка проводиться в органі державної влади, в якому особа претендує на зайняття посади державної служби, спільно зі спеціально уповноваженими суб'єктами у сфері протидії корупції та центральними органами виконавчої влади за такими напрямками:

– Міністерством внутрішніх справ України та Міністерством юстиції України перевіряються відомості щодо притягнення особи до кримінальної відповідальності, в тому числі за корупційні правопорушення, наявності судимості, її зняття, погашення; факту, що особа піддана, піддавалася раніше адміністративним стягненням за корупційні правопорушення; поширення на особу заборони займати відповідну посаду, передбаченої положеннями Закону України “Про очищення влади”;

– Міністерством доходів і зборів України – щодо достовірності відомостей, зазначених у декларації про майно, доходи, витрати і зобов'язання фінансового характеру; наявності в особи корпоративних прав;

– Міністерством охорони здоров'я України, структурним підрозділом обласної, Київської, Севастопольської міської державної адміністрації щодо стану здоров'я,

– Міністерством освіти і науки України, структурним підрозділом обласної, Київської, Севастопольської міської державної адміністрації відомостей про освіту, наявності наукового ступеня, вченого звання, підвищення кваліфікації [4].

У випадку встановлення за результатами спеціальної перевірки відомостей про кандидата, які не відповідають установленим законодавством вимогам для зайняття посади, керівник органу державної влади відмовляє кандидату у призначенні на посаду.

Відповідно до Закону України від 17 листопада 2011 р. № 4050-VI “Про державну службу” вступ особи на державну службу здійснюється шляхом призначення залежно від групи посади:

– політичні та патронатні посади – без обов’язкового проведення конкурсу на зайняття вакантних посад державної служби. Такий підхід стосується політичних посад державної служби, що належать до групи I – посади керівника, заступників керівника державного органу, членів державного колегіального органу, юрисдикція яких поширюється на всю територію України, та їх апарату, органу влади Автономної Республіки Крим та його апарату; голови, заступників голови місцевої державної адміністрації.

До патронатних посад державної служби належать посади помічників, радників, уповноважених, представників Президента України, працівників патронатних служб Голови Верховної Ради України, посади помічників і радників Голови Верховної Ради України, помічників і радників Прем’єр-міністра України, працівників патронатних служб членів Кабінету Міністрів України та ін.

– кар’єрні посади – за результатами конкурсу на зайняття вакантних посад державної служби. Цей підхід стосується посад державної служби груп II, III, IV і V – посади керівників, заступників керівників самостійних та структурних підрозділів державного органу, юрисдикція якого поширюється на всю територію України, місцевої державної адміністрації; керівників, заступників керівників державного органу, юрисдикція якого поширюється на територію однієї чи кількох адміністративно-територіальних одиниць, та його апарату; посади в державному органі, які передбачають здійснення керівних функцій та функцій з підготовки пропозицій щодо формування державної політики, розроблення, експертизи та/або редагування проектів нормативно-правових актів та ін.

Для всіх груп посад державної служби нормативно-правовою базою визначені вимоги до рівня професійної компетентності особи, яка претендує на зайняття посади державної служби, що включають мінімальні загальні вимоги до освітньо-кваліфікаційного рівня та досвіду роботи. Спеціальні вимоги до досвіду роботи, вимоги до напряму підготовки (отриманої особою спеціальності) та інші вимоги до рівня професійної компетентності осіб, які претендують на зайняття посад державної служби, визначаються керівником державної служби відповідно до затверджених ним профілів професійної компетентності посад.

Конкурс – це змагання між кількома кандидатами на посаду державної служби за встановленими правилами, що має на меті визначення найкращого серед претендентів. Конкурс є соціально-правовим методом оцінювання ділових якостей претендентів, у основі якого лежать демократичні принципи об’єктивності, гласності, порівняльності та змагальності. Конкурс є основним засобом реалізації громадянами конституційного права на доступ до державної служби [8, с. 85-86]. Науковці у сфері управління персоналом зазначають, що проведення конкурсу сприяє: підняттю престижу посади; залученню більшої кількості кандидатів; підвищенню об’єктивності рішення про прийом на роботу; демократизації та відкритості управління персоналом;

впровадженню нових технологій кадрової роботи; інтенсифікації збору персональної інформації з метою виявлення сильних та слабких сторін кандидатів [6].

Проведення конкурсу на зайняття вакантних посад державної служби груп II, III, IV і V регламентовано Законом України від 17 листопада 2011 р. № 4050-VI “Про державну службу” та Наказом Національного агентства державної служби України “Про затвердження Типового порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби”. О. Єфремова виділяє такі принципи конкурсу на заміщення посад державної служби: об’єктивності та неупередженості; змагальності; підконтрольності; ефективності; оперативності. Основним принципом проведення конкурсу є принцип об’єктивності та неупередженості оцінки. Значення цього принципу полягає у тому, що виключається будь-який вплив на ухвалення рішення конкурсною комісією, посадові особи не мають права проявляти свою зацікавленість ходом чи результатом проведення конкурсу. Принцип змагальності є проявляється у тому положенні, що конкурс проводиться тільки за наявності не менше двох кандидатів. Оголошується про проведення повторного конкурсу, якщо тільки одна особа подала заяву про участь у конкурсі. Принцип підконтрольності втілюється в зовнішньому контролі органів і посадових осіб, що проводять конкурс і визначають його переможця та можливості оскаржити рішення та поведінку посадових або службових осіб. Принцип ефективності або неформальності, який полягає в тому, що державний орган повинен діяти своєчасно та не формалізувати процедуру конкурсу, а також використовувати доцільні засоби для досягнення основної мети – виявлення найдостойнішого з кандидатів. Принцип оперативності, який полягає в тому, що регламентовані строки, які застосовуються в конкурсній процедурі, не повинні затягуватися, як наприклад, рішення конкурсної комісії про відбір кандидатів, остаточне рішення керівника державного органу [7].

Законодавством визначено процедуру проведення конкурсу на зайняття вакантних посад державної служби, що включає проведення основних етапів:

1. Створення конкурсної комісії;
2. Оприлюднення інформації про вакантні посади державної служби та оголошення про проведення конкурсу;
3. Прийняття та розгляд документів щодо участі в конкурсі;
4. Проведення іспиту (тестування);
5. Проведення співбесіди та відбір кандидатів;
6. Підведення підсумків.

Етап 1. Створення конкурсної комісії. Конкурс на зайняття вакантних посад державної служби груп II, III, IV і V проводить утворена керівником державної служби конкурсна комісія у складі не менше п'яти осіб. До її складу голова комісії (керівник апарату), секретар комісії (працівник служби персоналу), члени комісії (працівники служби персоналу, юридичної служби,

інші державні службовці державного органу, у тому числі з інших державних органів, а також експерти з числа фахівців у відповідній сфері).

Етап 2. Оприлюднення інформації про вакантні посади державної служби та оголошення про проведення конкурсу. Інформація про проведення конкурсу оприлюднює на інтегрованому веб-сайті Національного агентства України з питань державної служби, на офіційному веб-сайті відповідного державного органу та поширює його через інші засоби масової інформації не пізніше як за місяць до проведення конкурсу. У цьому оголошенні обов'язково зазначаються найменування і місцезнаходження державного органу, назва посади державної служби, підгрупа посади, посадові обов'язки, умови оплати праці, вимоги до освітньо-кваліфікаційного рівня, досвіду роботи, інформація щодо строковості призначення на посаду, перелік документів, необхідних для участі в конкурсі, та строк їх подання, дата і місце проведення конкурсу, контакти відповідальної особи, яка надає додаткову інформацію з питань проведення конкурсу.

Етап 3. Прийняття та розгляд документів щодо участі в конкурсі. Усі бажані взяти участь у конкурсі обов'язково подають такі документи: заяву про участь у конкурсі, згода на обробку персональних даних, згода на проведення спеціальної перевірки, копію документа про вищу освіту, особову картку, декларацію про майно, доходи, витрати і зобов'язання фінансового характеру за минулий рік, копію трудової книжки. Також на розгляд конкурсної комісії можна подавати додаткові документи, що свідчать про рівень професійної кваліфікації кандидата, наприклад, характеристики, рекомендації, свідоцтва, сертифікати про підвищення кваліфікації тощо.

На цьому етапі служба персоналу перевіряє подані документи на відповідність їх встановленим вимогам щодо прийняття на державну службу. Якщо документи не відповідають встановленим вимогам або подано недостовірні відомості, за рішенням голови конкурсної комісії кандидат до участі в конкурсі не допускається.

Етап 4. Проведення іспиту (тестування). Один раз на два роки керівник державної служби затверджує програму іспиту (тестування). Програма іспиту (тестування) передбачає тестові завдання на знання: Конституції України; Закону України “Про державну службу”; Закону України “Про засади запобігання і протидії корупції”; законодавства з урахуванням специфіки функціональних повноважень відповідного державного органу та його структурного підрозділу.

Іспит (тестування) складається письмово за тестовими завданнями, які пропонуються кандидату за його вибором протягом 60 хв. Після написання тесту конкурсна комісія оцінює у відсотковому еквіваленті: від 90 % та вище – відмінно; від 80 % до 89 % – дуже добре; від 65 до 79% – добре; від 54% до 64% – задовільно; до 54 – незадовільно. Кандидати, які набрали менше 54 %, вважаються такими, що не склали іспит (тестування) і не проходять для етапи проведення конкурсу.

Етап 5. Проведення співбесіди та відбір кандидатів. Співбесіда з кандидатами на зайняття посади державної служби проводиться конкурсною комісією із залученням керівників відповідних структурних підрозділів з метою виявлення знань, умінь та навичок, що необхідні для результативного виконання завдань та обов'язків на вакантній посаді. Після проведення співбесіди конкурсна комісія простою більшістю голосів за результатами іспиту (тестування) та співбесіди з кандидатами на зайняття посад державної служби здійснює відбір для зайняття посад державної служби.

Етап 6. Підведення підсумків. Рішення про призначення на посаду державної служби приймається керівником державної служби за результатами конкурсу та після проведення спеціальної перевірки. Інформація про переможця конкурсу оприлюднюється не пізніше трьох робочих днів після підписання протоколу засідання конкурсної комісії на офіційному веб-сайті відповідного державного органу.

З метою підтвердження відповідності рівня професійної компетентності державного службовця вимогам профілю професійної компетентності відповідної посади державної служби керівник органу державного управління може встановити випробування при призначенні на посаду державної служби груп II, III, IV і V. Строк випробування встановлюється від 60 до 120 календарних днів. Результат такого випробування може бути: позитивним – успіх випробування та продовження державним службовцем обіймання посади; негативним – звільнення державного службовця з посади державної служби (в такому разі державний службовець повинен бути попереджений про звільнення не пізніше ніж за сім календарних днів).

Службові відносини особи, яка вступає на державну службу вперше, розпочинаються з дня складення присяги, яка підписується та виголошується у присутності державних службовців самостійного структурного підрозділу, представників служби персоналу та керівника державної служби.

Аналіз нормативно-правової бази показує, що процес вступу на державну службу чітко регламентований: визначені обмеження щодо вступу на державну службу, порядок вступу на державну службу залежно від посади, проведення конкурсу. Відповідно до законодавства конкурс на зайняття вакантних посад державної служби передбачає складення іспиту (тестування) та проведення співбесіди з особою, яка претендує на зайняття посади державної служби. Програма іспиту містить тестові завдання з основ законодавства України, то цей метод оцінки може дати уявлення про теоретичну підготовку кандидата, його рівень знань основ державного управління та державної служби України. Інші складові професійної компетентності кандидата на посаду державної служби як уміння та навички, можна оцінити при проведенні співбесіди з кандидатом. Тому в цьому напрямку повинна бути посилена робота служб персоналу з іншими членами конкурсної комісії в напрямку розробки таких питань, ситуаційних завдань, які б максимально виявили інтелектуальні та морально-психологічні здатності кандидата, його спроможність до виконання посадових обов'язків.

Література:

1. Про державну службу : Закон України від 17 листопада 2011 р. № 4050-VI // Офіц. вісн. України. – 2012. – № 4. – Ст. 115.
2. Про засади запобігання і протидії корупції : Закон України від 07 квітня 2011 р. № 3206-VI // ВВР України. – 2011. – № 40. – ст.404
3. Про затвердження Порядку проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців : постанова Кабінету Міністрів України від 15 лютого 2002 р. № 169 // Офіц. вісн. України. – 2002. – № 8. – С. 155.
4. Про Порядок проведення спеціальної перевірки відомостей щодо осіб, які претендують на зайняття посад, пов'язаних із виконанням функцій держави або місцевого самоврядування : Указ Президента України від 25 січня 2012 р. № 33/2012 // Офіц. вісн. України. – 2012. – № 8. – Ст. 28.
5. Про затвердження Типового порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби : Наказ Національного агентства державної служби України від 05 березня 2012р. № 43 // Офіц. вісн. України. – 2012. – № 36. – С. 284.
6. *Базаров Т. Ю.* Управление персоналом / Т. Ю. Базаров, Б. Л. Еремин. – М. : ЮНИТИ, 2003. – 560 с.
7. *Єфремова О. П.* Принципи здійснення конкурсу в державній службі України / О. П. Єфремова // Державне управління: удосконалення та розвиток [Електронне видання]. – 2011. – №1. – Режим доступу : <http://www.dy.nayka.com.ua>.
8. *Малиновський В. Я.* Державна служба: теорія і практика : навч. посіб. / В. Я. Малиновський. – К. : Атіка, 2003. – 160 с.

Надійшла до редколегії 11.11.2014 р.

УДК 351.83

А. О. КАРАПЕТЯН

УДОСКОНАЛЕННЯ КАДРОВО-МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ СИСТЕМОЮ ВИЩОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ

Проаналізовано вплив змін, обумовлених запровадженням положень Болонської декларації в національну систему вищої освіти, на мотивацію академічного складу. Розроблено кадрово-мотиваційний механізм управління системою вищої освіти України, в основі якої лежить урахування професійних і персональних пріоритетів. Запропоновано зовнішні стимули, спрямовані на підсилення мотивації професорсько-викладацького складу.