

# Трудове право; право соціального забезпечення. Адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право. Земельне право

---

---

УДК 349.2

**О.А. Губська**  
кандидат юридичних наук, доцент,  
суддя Київського апеляційного адміністративного суду

## Особенности стадий працевлаштування державних службовців

*У статті визначено сутність стадій працевлаштування державних службовців. Визначено їх перелік, а також охарактеризовано особливості кожної з них.*

**Ключові слова:** стадія, працевлаштування, державний службовець, державна служба, трудові правовідносини.

**А.А. Губская**  
кандидат юридических наук, доцент,  
судья Киевского апелляционного административного суда

## Особенности стадий трудоустройства государственных служащих

*В статье определена сущность стадий трудоустройства государственных служащих. Определен их перечень, а также охарактеризованы особенности каждой из них.*

**Ключевые слова:** стадия, трудоустройство, государственный служащий, государственная служба, трудовые правоотношения.

**O. Gubska**  
PhD in Law, Docent,  
judge of the Kyiv Appellate Administrative Court

## Features of the Stages of Employment of Civil Servants

*In the article examined the essence of stages of employment of public servants. Defined list of them and described the features of each of them.*

**Keywords:** stage, employment, civil servant, civil service, labor relations.

***Постановка проблеми***

Важливим питанням доктринального та прикладного характеру є дослідження стадій працевлаштування державних службовців в Україні. Надзвичайний інтерес до даної проблематики зумовлений тим, що державна служба відіграє важливу роль в українській державі, а правові відносини, які виникають, припиняються та змінюються у вказаній сфері, істотним чином впливають на соціально-економічне та політичне життя України. Протягом усього періоду незалежності нашої країни законодавець намагався розробити таку нормативно-правову базу, яка забезпечила би формування якісного та ефективного кадрового складу державних службовців. Разом з тим, незважаючи на численні зміни законодавства про державну службу, досягти бажаного результату не вдалося. Новим етапом у розвитку нормативно-правового регулювання працевлаштування державних службовців стало оновлення законодавства, яким суттєво змінено порядок прийняття осіб на державну службу в Україні.

Актуальність вивчення досліджуваної тематики викликана тим, що у чинному законодавстві України стадії працевлаштування державних службовців чітко не визначені. Наслідком цього є ускладнене розуміння процедури добору відповідних кадрів, визначення моменту участі та кола учасників даних відносин на конкретних етапах працевлаштування, їх прав та обов'язків, особливостей припинення процедури працевлаштування, підстав для цього і його наслідків, можливостей оскарження особами, які претендують на зайняття вакантних посад у державній службі, рішень, дій або бездіяльності під час працевлаштування тощо. Наведене підтверджує, що визначення стадій працевлаштування державних службовців в Україні має важливе як теоретичне, так і практичне значення.

***Аналіз останніх досліджень і публікацій***

Досліджувана проблематика тією або іншою мірою висвітлювалася у доктрина-

льних працях таких вчених-правників, як: В.Б. Авер'янов [1], Ю.П. Битяк [2], Н.Б. Болотіна [3], В.В. Жернаков [4], М.І. Іншин [5], С.В. Ківалов [6], А.В. Кірмач [7], Л.І. Лазор [8], В.Я. Малиновський [9], С.М. Прилипко [10], Н.М. Хуторян [11] та інші.

***Не вирішені раніше частини загальної проблеми***

Потреба в науково-теоретичному вивченні стадій працевлаштування державних службовців зумовлена реформуванням законодавства про державну службу в Україні, що потребує переосмислення численних категорій доктрини права та новел нормативно-правового регулювання відповідного кола суспільних відносин. Крім того, на сьогодні у юридичній літературі відсутні комплексні праці з порушеної тематики, що також обґрунтовує доцільність та важливість дослідження питань прийняття на роботу такої категорії працівників, як державні службовці.

***Формулювання цілей статті***

В межах даної статті автором поставлено за мету проаналізувати особливості стадій працевлаштування державних службовців і розкрити специфіку кожної з них.

***Вклад основного матеріалу дослідження***

Під стадіями працевлаштування державних службовців слід розуміти чітко врегульований нормами законодавства України про працю та законодавства про державну службу України комплекс юридично значимих дій. Їх учасниками є, з одного боку, потенційні працівники – державні службовці, з іншого – роботодавці в особі органів державної влади України або посадових осіб, а також суб'єкти, які уповноважені брати участь в організації та проведенні конкурсу, з другого боку під час якого відбувається здійснення професійного відбору компетентних кадрів для потреб державної служби на конкурсних засадах.

Вивчення та аналіз положень чинних нормативно-правових актів України з пи-

тань працевлаштування державних службовців дає можливість визначити такі стадії відповідного процесу: 1) оголошення про проведення конкурсу на зайняття вакантної посади державної служби; 2) створення конкурсної комісії на зайняття вакантної посади державної служби; 3) проведення конкурсу на зайняття вакантної посади державної служби; 4) призначення на посаду державної служби; 5) прийняття Присяги державного службовця.

Таким чином, особливістю стадій працевлаштування державних службовців є те, що вони визначаються як загальним законодавством (про працю), так і спеціальним (про державну службу). Розмежування сфер застосування відповідних правових приписів є надзвичайно важливим та актуальним у практичній сфері, оскільки відповідний процес є доволі складним, що може призвести до порушень прав і законних інтересів потенційних працівників – державних службовців, а також процедурних питань щодо працевлаштування державного службовця.

Згідно з ч. 1 ст. 1 Кодексу законів про працю України, він регулює трудові відносини всіх працівників [12]. Тобто відповідний кодифікований акт застосовується щодо усіх працівників, які працюють шляхом укладення трудового договору, в тому числі й державних службовців.

Статтею 5 Закону України «Про державну службу» передбачено, що дія норм законодавства про працю поширюється на державних службовців у частині відносин, не врегульованих Законом України «Про державну службу» [13]. Таким чином, положення Закону України «Про державну службу» є спеціальними, а тому мають перевагу над приписами законодавства про працю у частині нормативної регламентації працевлаштування державних службовців. Своєю чергою норми Кодексу законів про працю України [12] застосовуються у тих випадках, коли суспільні відносини щодо прийняття працівників – державних службовців на роботу не врегульовані спеціальним нормативно-правовим актом.

*1. Оголошення про проведення конкурсу*

*на зайняття вакантної посади державної служби.*

Важливою складовою працевлаштування державних службовців є забезпечення усім громадянам рівної можливості бути прийнятими на роботу в органах державної влади на вакантні посади державних службовців. Забезпечення цього є вираженням належного рівня демократизму держави, високого ступеня її правового та соціального розвитку.

Оскільки працевлаштування на державну службу здійснюється на конкурсних засадах, прийняття на роботу відповідних працівників здійснюється не через особистий пошук вакансій, шляхом залучення державної служби зайнятості або приватних суб'єктів господарської діяльності, які надають послуги у даній сфері, а відбувається виключно шляхом публічного оприлюднення відповідних оголошень про наявність вакансії на державній службі.

Оголошення про проведення конкурсу на зайняття вакантної посади державної служби є першою стадією процесу працевлаштування державних службовців, яка забезпечує поінформованість невизначеного кола потенційних кандидатів на зайняття посад державної служби про наявність коректних вакансій у певних органах державної влади України, а також вимоги, які висуваються для бажаючих вступити на державну службу та особливості конкурсного відбору. Значення даної стадії полягає в тому, що вона створює рівні умови для всіх громадян України, які відповідають встановленим критеріям, знати про можливість прийняття на державну службу, тобто реалізувати своє право на працю шляхом конкурсного зайняття посади у сфері державного управління.

Особливостями даної стадії є таке: 1) ініціювання проведення конкурсу належить суб'єкту призначення або керівнику державної служби в органі державної влади; 2) перевірка умов проведення конкурсу здійснюється незалежним від суб'єкта призначення або керівника державної служби в органі державної влади органом (центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та ре-

лізує державну політику у сфері державної служби); 3) поєднання обов'язкового публічного інформування у мережі Інтернет про оголошення конкурсу (державному органі, в якому проводиться конкурс та центральному органі виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби) з факультативним (у засобах масової інформації та на інших сайтах).

*2. Створення конкурсної комісії на зайняття вакантної посади державної служби.*

Ця стадія працевлаштування державних службовців відіграє надзвичайно важливу роль, оскільки саме представники відповідних комісій безпосередньо займаються організацією і проведенням конкурсу, тобто вирішують питання про прийняття на роботу того або іншого кандидата на зайняття вакантної посади державної служби. Від їхніх особистих якостей, ставлення до виконуваної роботи, усвідомлення її важливості тощо залежить прозорість, чесність та законність проведення конкурсу.

Характерними рисами цієї стадії є наступні: 1) формування спеціальних суб'єктів – колегіальних органів (комісій) для проведення конкурсного відбору серед кандидатів на зайняття вакантних посад державної служби; 2) забезпечення незалежності відповідних конкурсних комісій від суб'єктів, які вирішують питання про призначення на вакантну посаду державного службовця категорії «А»; 3) участь у формуванні персонального складу конкурсних комісій, які вирішують питання про призначення на вакантну посаду державного службовця категорії «А», різних суб'єктів, у тому числі недержавних; 4) забезпечення можливості входження до складу конкурсних комісій представників громадянського суспільства.

*3. Проведення конкурсу на зайняття вакантної посади державної служби.*

Проведення конкурсу є центральною, основоположною частиною процесу працевлаштування державного службовця, від якої залежить кінцевий результат. Саме чіткій нормативно-правовій регламентації

організації та проведення конкурсної процедури має бути приділена увага з боку законодавця на найвищому рівні правового регулювання з метою унеможливлення будь-яких зловживань. Однак, як свідчить аналіз чинних правових приписів, відповідні правові норми потребують істотного вдосконалення.

Зазначена стадія працевлаштування державних службовців характеризується такими ознаками: 1) є вирішальною для усього процесу працевлаштування, під час якої перевіряється рівень знань, здібностей, навичок та особистих якостей кандидатів; 2) складається з таких видів оцінювання як: тестування; вирішення ситуативних завдань та співбесіди; 3) організовується та проводиться виключно конкурсною комісією, що забезпечує відсутність втручання у процедуру оцінювання сторонніх суб'єктів; 4) наявне поєднання об'єктивізму та суб'єктивізму, що одночасно є і перевагою, і вагомим недоліком; 5) можливість залучення фахівців для оцінки знань кандидатів, які не входять до складу конкурсних комісій.

*4. Призначення на посаду державної служби.*

Особливістю працевлаштування державних службовців є те, що в акті про призначення на посаду суб'єкт призначення може встановити випробування з метою перевірки відповідності державного службовця займаній посаді із зазначенням його строку. Якщо особа призначається на посаду державної служби вперше, випробування є обов'язковим. Випробування при призначенні на посаду державної служби встановлюється строком до шести місяців. Якщо державний службовець у період випробування був відсутній на роботі у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, перебуванням у додатковій відпустці у зв'язку з навчанням або з інших поважних причин, строк випробування продовжується на відповідну кількість днів, протягом яких він фактично не виконував посадові обов'язки. У разі якщо строк випробування закінчився, а державного службовця не озайомлено з наказом про його звільнення з посади державної служби, то він вва-

жається таким, що пройшов випробування [13]. Строки випробування, що встановлені у наведеній нормі, є граничними, тому можуть бути встановлені менш тривалі строки від максимального. Недоліком чинної редакції закону є те, що не передбачено мінімального строку випробування, тобто він може становити навіть один день, що не буде порушенням при прийнятті на роботу державного службовця. Тому пропонуємо встановити більш жорсткі межі тривалості випробування, наприклад, не менше трьох та не більше шести місяців.

Особливостями даної стадії є: 1) проведення компетентними органами перевірки кандидата, який є переможцем конкурсу, його відповідності вимогам люстаційного та антикорупційного законодавства; 2) видання акта про призначення на посаду державного службовця, який опосередковує виникнення відносин між державним кандидатом на зайняття вакантної посади державної служби та відповідним органом державної влади; 3) проведення випробування в обов'язковому порядку при прийнятті на державну службу вперше та за рішенням суб'єкта, який уповноважений призначати на роботу, у подальшому.

5. *Прийняття Присяги державного службовця.*

## Література

1. Авер'янов В. Законодавче регулювання державної служби у світлі завдань упередження та протидії корупції в Україні / В. Авер'янов // *Право України : юридичний журнал / Міністерство юстиції України; Конституційний Суд України та ін.* – Київ, 2008. – № 5. – С. 29-36.
2. Битяк Ю. Проблеми визначення системи законодавства про державну службу / Ю. Битяк // *Право України : юридичний журнал / М-во юстиції України, Конституційний Суд України, Верховний Суд України [та ін.]*. – Київ, 2006. – № 5. – С. 22-25.
3. Умови проходження служби та соціальний захист працівників міліції : Збірник нормативно-правових актів України / Упоряд.: О.В. Терещук, О.Ф. Штанько, Н.Б. Болотіна. – Київ : Вікар, 2003. – 341 с.
4. Трудове право : підручник / [Жернаков В.В. та ін.] ; за заг. ред. В.В. Жернакова ; М-во освіти і науки, молоді та спорту України, Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Я. Мудрого». – Харків : Право, 2013. – 494, [2] с.
5. Іншин М.І. Новели законодавчого регулювання праці державних службовців / М.І. Іншин // *Бюлетень Міністерства юстиції України : загальнодержавне науково-практичне фахове видання / Міністерство юстиції України.* – Київ, 2016. – № 11, листопад. – С. 6-13.
6. Ківалов С.В. Державна служба в Україні : Підручник / С.В. Ківалов, Л.Р. Біла; МОіНУ. – Одеса : Юридична література, 2003. – 368 с.
7. Кірмач А.В. Конкурсна процедура прийняття на державну службу: європейський досвід правового регулювання / А.В. Кірмач // *Часопис Київського університету права : український науково-теоретичний часопис / Київський ун-т права НАН України, Ін-т держави і права ім. В.М. Корещького НАН України.* – Київ, 2010. – № 1. – С. 135-140.

Дана стадія має такі особливості: 1) є завершальною у процедурі працевлаштування державного службовця; 2) застосовується лише один раз – при першому працевлаштуванні державного службовця на посаду державної служби; 3) відмова від складення Присяги означає припинення правовідносин із працевлаштування державного службовця; 4) наявність прогалин у нормативній регламентації (щодо строку складення, наслідків у разі неможливості складення через не організацію відповідного процесу працівниками відповідного органу державної влади тощо).

## Висновки

Таким чином, аналіз чинного законодавства України з питань проходження державної служби свідчить, що прийняття на посаду державної служби в Україні є складною та комплексною юридичною процедурою, яка регламентується актами спеціального та загального законодавства нашої держави. На сьогодні у правовому регулюванні прийняття на роботу державних службовців наявні істотні зрушення, зокрема загальним правилом є проведення конкурсу. Разом з тим норми відповідного законодавства потребують удосконалення з метою забезпечення ефективного добору кадрів для державної служби.

8. Лазор О.Д. Державна служба в Україні : Навч. посібник. (Публічна служба) / Оксана Лазор, Олег Лазор. – Київ : К.Н.Т., 2006. – 472 с.
9. Малиновський В.Я. Державна служба: теорія і практика : Навчальний посібник / В.Я. Малиновський. – Київ : Атіка, 2003. – 160 с.
10. Прилипко С.М. Трудове право України : підручник / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. – Харків : ФО-П Вапнярчук Н.М., 2008. – 663 с.
11. Трудове право України : Академічний курс. Підручник / Ін-т держ. і права ім. В.М. Коцького Нац. акад. наук України; За заг. ред. Н.М. Хуторян; Авт. А.Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк. – Київ : А.С.К., 2004. – 608 с.
12. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10 грудня 1971 року №322-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – №50. – Ст. 375.
13. Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 року №889-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2016. – №4. – Ст. 43.