

Єрмоєнко В.В.,
канд. юрид. наук, доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

КОНКУРСНЕ ЗАМІЩЕННЯ ПОСАД ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

1 січня 2017 року набрав чинності новий Закон України «Про державну службу» № 889-VIII яким передбачалося реформувати систему державної служби в усіх її аспектах. Зокрема, цей Закон по-новому врегулював відносини, що виникають у громадянина України у зв'язку із вступом на державну службу, її проходженням та припиненням, визначив правовий статус державного службовця тощо. Дія Закону поширюється на державних службовців: Секретаріату Кабінету Міністрів України; міністерств та інших центральних органів виконавчої влади; місцевих державних адміністрацій; органів прокуратури; органів військового управління; закордонних дипломатичних установ України; державних органів, особливості проходження державної служби в яких визначені статтею 91 цього Закону; інших державних органів. Практика застосування цього Закону за неповні два роки потребувала зміни редакції окремих положень (Верховна Рада України вдавалася до цього вже

шість разів). Особливо цікавими є зміни, що стосуються питань реалізації права на державну службу. І тут радує те, що законодавець прагне знайти оптимальні правові способи доступу громадян до державної служби за рахунок чого підвищити якість персоналу державної служби та зменшити тенденції поширення такого явища як як *«negative staff selection»*.

В редакції Закону України "Про державну службу" від 16.12.1993 року законодавець вперше ввів порядок конкурсного заміщення посад державних службовців, відійшовши від домінуючого на той час порядку призначення на посади, як єдиного способу заміщення посад державних службовців. Але при цьому законодавець формулював окремі норми закону таким чином, що вони дозволяли масово «обходити» начебто обов'язковий конкурсний порядок. Таким чином на практиці збереглися історично й психологічно прийнятні правила радянських часів призначення на державні посади. У Законі № 889-VIII від 10.12.2015 року законотворчість досягла іншої крайності: концепція конкурсного заміщення посад державних службовців стала всеохоплюючою. Практика ж застосування цього закону показала неефективність окремих його положень, що в свою чергу призвело до змін його редакції прийнятих Верховною Радою України у 2016-2017 роках в частині виключення конкурсного добору для окремих категорій держслужбовців. Наприклад, голови місцевих державних адміністрацій, їх перші заступники та заступники тепер можуть обіймають ці посади не шляхом конкурсу, а шляхом прямого призначення.

Новий Закон України «Про державну службу» не містить положення, яке раніше було закріплено у ст. 4 про те, що право на державну службу громадянам України *“гарантоване незалежно від соціального і майнового становища, расової і національної належності, статі, політичних поглядів, релігійних переконань, місця проживання”*. При цьому частина 3 статті 19 Закону компенсує скасоване положення, вказуючи, що під час реалізації громадянами права на державну службу *не допускаються будь-які форми дискримінації, визначені законодавством*.

У частині 2 ст. 21 Закону знайшло своє втілення положення про заборону прийняття громадян України на посади державної служби без проведення конкурсу, крім випадків, передбачених цим Законом. Вказані зміни форм залучення громадян України до праці у сфері державного управління дозволяє більшій чисельності громадян реально претендувати на одержання роботи, а державному органу надає можливості із більшої кількості претендентів обрати найпідготовленіших і найдостойніших, адже процедура проходження конкурсу дозволяє враховувати рівень професійної компетентності, майстерності, особистих якостей і практичних досягнень претендентів на державні посади.

Згідно з ч. 1, ст. 21, ч. 1 ст. 38 Закону право на державну службу (вступ на державну службу або просування по службі) реалізуються передусім на конкурсній основі (за результатами конкурсу). Саме у конкурсному заміщенні, законодавець вбачає забезпечення рівного доступу громадян України до державної служби, відсутність необґрунтованих обмежень або ж надання необґрунтованих переваг певним особам під час вступу до державної служби тощо. Тобто це важливий правовий спосіб реалізації рівного права доступу до державної служби, який закріплює Конституція України в ч. 2 статті 38.

Конкурс є соціально-правовим методом оцінювання ділових якостей претендентів, в основі якого закладені демократичні принципи: об'єктивності, гласності, порівняльності та змагальності. Професійні, моральні, психофізіологічні якості претендентів вивчаються у певній послідовності та за встановленими правилами. Конкурс дає теоретичну і практичну можливість підібрати для певної посади найдостойнішого з претендентів.