

КАДРОВА РОБОТА В ОРГАНАХ ВНУТРІШНІХ СПРАВ, ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.22

Б. О. БЕЗКОРОВАЙНИЙ,*здобувач**Харківського національного університету внутрішніх справ*

КОНКУРС ПРИ ПРИЙНЯТТІ НА ДЕРЖАВНУ СЛУЖБУ

Досліджено порядок конкурсного відбору при прийнятті на державну службу. Визначено співвідношення конкурсу та випробування при прийнятті на державну службу. Запропоновано рекомендації із вдосконалення відповідного законодавства.

Проблематика конкурсного відбору при прийнятті на роботу є досить розробленою в теорії права. До її дослідження доклали зусилля такі відомі вчені радянської доби й сучасні російські та українські науковці, як М. Г. Александров, О. М. Бандурка, Б. К. Бегічев, Л. Я. Гінцбург, А. М. Лушников, К. Ю. Мельник, Ю. П. Орловський, П. Д. Пилипенко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, В. Н. Смирнов, Є. Б. Хохлов, О. М. Ярошенко тощо. Однак аналіз наукових праць свідчить про те, що проблема конкурсного відбору досліджувалася переважно в загальному плані, де конкурсному відбору на певні посади не завжди приділялася достатня увага. Так, проблематика конкурсного відбору на посади державної служби є недостатньо розробленою в науці. Проблему актуалізує і торішнє прийняття нового Закону України «Про державну службу». З огляду на це **метою** статті є надання рекомендацій з удосконалення національного законодавства в зазначеній сфері.

Як відомо, державна служба є важливим різновидом професійної діяльності з виконання функцій держави. Вона виступає основним засобом практичної реалізації завдань і функцій держави, забезпечуючи функціонування її структур, що створюють умови для нормальної життєдіяльності суспільства і людини. Так, Канцлер Німеччини Бісмарк стверджував, що з поганими законами ще можна керувати державою, але з поганими чиновниками не допоможуть ніякі закони. Російський імператор Микола I якось поскаржився: «Не я правлю Росією, а двадцять п'ять тисяч столоначальників». З тих часів кількість населення Росії зросла втриє, а кількість чиновників – у сорок разів [1, с. 239].

Організація і функції державної служби в різних країнах мають свої специфічні риси, що

визначаються культурними, історичними, національними, територіальними й ментальними особливостями, а також рівнем політичного, економічного, соціального й правового розвитку держави. Однак поряд із ними існують і загальні закономірності, принципи, що визначають основи функціонування і напрямку здійснення професійної діяльності державних службовців. Так, слід погодитися з думкою Ю. П. Битяка, що принципами державної служби повинні обов'язково бути наступні положення: служіння народові, верховенство права, законність, пріоритет прав і свобод людини і громадянина, демократизм, гласність, рівний доступ до державної служби, соціальна справедливість, професіоналізм, компетентність, гуманізм (етичність), персональна відповідальність за виконання службових обов'язків і дотримання дисципліни, стабільність державної служби, політична нейтральність, поєднання державних і регіональних інтересів, дотримання прав і законних інтересів місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій, ініціативність, чесність [2, с. 108–116].

Слід відзначити, 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 необхідні 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 в прийнятті на службу. Так, на державну службу не може вступити особа, яка: 1) за рішенням суду визнана 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 І – у порядку, визначеному Конституцією та законами України, без обов'язкового проведення конкурсу на зайняття вакантних посад державної служби; 2) на посаду державної служби груп ІІ, ІІІ, ІV і V – за результатами конкурсу на зайняття вакант-

них посад державної служби в порядку, визначеному цим Законом, якщо інше не передбачено законом.

Слід звернути увагу на важливість конкурсного відбору при прийнятті на державну службу, адже саме конкурс з огляду на його природу може виявити найбільш підготовленого та кваліфікованого працівника.

А. Ю. Пашерстником висловлено думку щодо конкурсів як додаткових умов, які передують виникненню трудових правовідносин на підставі трудового договору. Поряд із конкурсом до таких умов учений відносив спеціальну освіту, науковий ступінь, вчене звання, наступне затвердження на посаді вищестоящою інстанцією тощо. А. Ю. Пашерстник звертав увагу на те, що такі додаткові умови для заміщення низки посад встановлюються понад загальні вимоги, що ставляться до працівників при укладанні трудового договору. Іноді для зайняття посади потрібна наявність кількох умов одночасно [3, с. 227–230].

Уявляється, що все вищеперераховане є елементами спеціальної правосуб'єктності фізичної особи і до участі в конкурсі допускаються тільки ті, хто нею володіє.

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 передуює 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, що 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 пі-

сля підписання протоколу засідання конкурсної комісії відповідно до Типового порядку проведення конкурсу.

Відповідно до Закону України «Про державну службу» поряд із конкурсом при прийнятті на державну службу може застосовуватися випробування. Слід одразу зауважити, що в проекті Трудового кодексу України 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 [4, с. 279–280].

Ми підтримуємо позицію щодо можливості встановлення випробування особі, яка пройшла конкурсний відбір, оскільки 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.

Також ми вважаємо за необхідне у ст. 17 Закону України «Про державну службу» передбачити норму, що прийняття на посаду державної служби групи І здійснюється з обов'язковим проведенням конкурсу. Це на наш погляд, буде сприяти підвищенню якості кадрів найвищої управлінської ланки.

Список використаної літератури

1. Государственное управление: основы теории и организации : учебник : в 2 т. Т. 2 / под ред. В. А. Козбаненко. – Изд. 2-ое, с изм. и доп. – М. : Статут, 2002. – 592 с.
2. Битяк Ю. П. Принципи формування та діяльності апарату управління: історія і сьогодення / Ю. П. Битяк // Державне будівництво та місцеве самоврядування. – 2006. – Вип. 11. – С. 108–116.
3. Пашерстник А. Е. Право на труд: очерки по советскому праву / А. Е. Пашерстник ; под ред. Д. В. Швейцер. – М. : АН СССР, 1951. – 231 с.
4. Мельник К. Ю. Випробування при прийнятті на службу до правоохоронних органів / К. Ю. Мельник // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. – Вип. 48. – 2010. – С. 275–280.

Надійшла до редколегії 22.10.2012

БЕЗКОРОВАЙНЫЙ Б. А. КОНКУРС ПРИ ПРИНЯТИИ НА ГОСУДАРСТВЕННУЮ СЛУЖБУ

Исследован порядок конкурсного отбора при принятии на государственную службу. Определено соотношение конкурса и испытания при принятии на государственную службу. Предложены рекомендации по усовершенствованию соответствующего законодательства.

BEZKOROVAINYI B. COMPETITION AT ACCEPTANCE ON PUBLIC SERVICE

The order of competitive selection at acceptance on public service is researched. The competition and test ratio at acceptance on public service is defined. Recommendations about improvement of the relevant legislation are offered.

УДК 378.147.111

Є. А. ГРЕКОВ,

*кандидат юридичних наук,
старший викладач кафедри приватного права
Полтавського юридичного інституту
Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»,*

М. М. ГРЕКОВА,

*кандидат юридичних наук,
доцент кафедри приватного права
Полтавського юридичного інституту
Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»*

ФАКТОРИ РОЗВИТКУ ДИСТАНЦІЙНОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ ТА СВІТІ

Проаналізовано сучасні тенденції розвитку дистанційного навчання в умовах інтеграції. Досліджено фактори, які впливають на дію системи дистанційного навчання в Україні та світі. Здійснено аналіз характерних рис та бар'єрів впровадження дистанційного навчання.

Метою державної політики щодо розвитку освіти є створення умов для розвитку особистості і творчої самореалізації кожного громадянина України, виховання покоління людей, здатних ефективно працювати і навчатися протягом життя, оберігати й примножувати цінності національної культури та громадянського суспільства, розвивати і зміцнювати суверенну, незалежну, демократичну, соціальну та правову державу як невід'ємну складову європейської та світової спільноти [1].

Державна політика України в галузі вищої освіти ґрунтується на принципах: доступності та конкурентності здобуття вищої освіти кожним громадянином України; незалежності здобуття вищої освіти від впливу політичних партій, громадських і релігійних організацій; інтеграції системи вищої освіти України у світову систему вищої освіти при збереженні і розвитку досягнень та традицій української вищої школи; наступності процесу здобуття вищої освіти; державної підтримки підготовки фахівців для пріоритетних напрямів фундаментальних і прикладних наукових досліджень; гласності при формуванні структури та обсягів освітньої

та професійної підготовки фахівців (ч. 2 ст. 3 Закону України «Про вищу освіту»).

У зв'язку з процесами глобалізації суспільства, ефективним запровадженням інформаційних та комунікаційних технологій (у т.ч. в освітню галузь) зміст принципів доступності освіти та інтеграції системи вищої освіти України у світову систему вищої освіти також модернізується.

Необхідність проведення реформування освіти, в тому числі вищої, передбачена у Програмі економічних реформ на 2010–2014 роки «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава» від 2 червня 2010 р.

Згідно зі змістом низки державних заходів щодо модернізації та вдосконалення національної системи освіти, передбачених Програмою, головною метою реформи освіти є підвищення конкурентоспроможності української освіти, інтеграція системи вітчизняної освіти в єдиний європейський освітній простір, удосконалення системи управління освітою, підвищення її якості та забезпечення доступності [2].

Сьогодні розвиток нових технологій в освіті в розвинених країнах світу можна розглядати в