

УДК 35.082

**Р. В. Негара***аспірант кафедри адміністративного і фінансового права  
Національного університету «Одеська юридична академія»***СИСТЕМА ПРИНЦИПІВ ПРОВЕДЕННЯ КОНКУРСУ У ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ***Знання деяких принципів компенсує незнання деяких фактів.  
Клод Адріан Гельвецій*

Наведена відома цитата стосується принципів взагалі, але є цілком актуальною і для принципів адміністративного права, яскраво вказує на їх зміст і значення, а також зумовлює постійний невичерпний інтерес науковців і практиків до них.

Принципи адміністративного права не є константою, вони розвиваються з розвитком адміністративного права, хоча іноді вони можуть випереджати його розвиток [1, с. 65], а характерна їм властивість диференціації на певні групи відповідно до системи адміністративного права тільки актуалізує дослідження таких груп принципів.

Так, дедалі частіше як в науковій площині, так і в положеннях чинних законодавчих актів відбувається виокремлення принципів окремих підгалузей та інститутів адміністративного права, що здійснюється для вираховування їх конкретних внутрішніх особливостей, а також забезпечення унормування та узгодженості застосування норм, які вони об'єднують. Це, наприклад, принципи державної служби (ст. 4 Закону України «Про державну службу» 2015 р. [2] (далі – Закон – 2015), принципи надання адміністративних послуг (ст. 4 Закону України «Про адміністративні послуги» [3]), принципи діяльності поліції (ст.ст. 6–12 Закону України «Про Національну поліцію» [4]), принципи службової кар'єри державного службовця [5, с. 6], принципи оцінювання у державній службі [6, с. 37] тощо.

Окреслене підтверджує виокремлення принципів, з дотримання яких проводиться конкурс на зайняття вакантної посади державної служби (п. 3 Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 25.03.2016 р. № 246 (далі – Порядок № 246) [7]), що є новелою чинного законодавства з питань державної служби.

Принципи державної служби, визначення їх змісту, значення та особливості практичного застосування під час проходження державної служби, зокрема під час прийняття, досліджували у своїх працях такі вчені, як В.Б. Авер'янов, Л.Р. Біла-Тіунова, Ю.П. Битяк, І.П. Голосніченко, О.П. Єфремова, В.М. Зеленський, М.І. Іншин, С.В. Ківалов, Н.Р. Нижчик, Г.В. Фоміч та інші. Вагомість теоретичних напрацювань зазначених вчених, їх фундаментальність для подальших до-

сліджень не викликає сумнівів, але з огляду на зміни законодавства з питань державної служби, зокрема визначення конкурсу як основного способу заміщення вакантних посад державної служби, дослідження принципів, з дотриманням яких він має здійснюватися, має вирішальне значення. Саме тому *метою статті* є дослідження системи принципів проведення конкурсу у державній службі, їх змісту, значення та можливостей практичного застосування.

Принципи права розуміють як відправні ідеї, основні засади, що визначають зміст і спрямованість правового регулювання [8, с. 66]. Завдяки збалансованому в них поєднанню суб'єктивного та об'єктивного принципи підлягають застосуванню у вирішенні конкретних практичних питань і у регулюванні правовідносин.

Досліджуючи принципи державної служби, С.В. Ківалов зазначає, що принципи – це основоположні ідеї, настанови, які виражають об'єктивні закономірності та визначають науково обґрунтовані напрями реалізації компетенцій, завдань і функцій державної служби, повноваження державних службовців [9, с. 7].

Принципи проведення конкурсу у державній службі як наступна сходинка у диференціації принципів державної служби, базуючись на них, спрямовані враховувати специфічні характеристики конкурсу у державній службі, його завдання, мету, процедуру, а також сприяти покращенню практики застосування норм, присвячених конкурсу у державній службі.

Нормативне закріплення принципів проведення конкурсу у державній службі у п. 3 Порядку № 246 є підтвердженням зазначених вище тез і свідчить про прагнення законодавця втілити їх у практику здійснення державної служби.

Попередній Закон України «Про державну службу» 1993 р. [10], як і Порядок проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 15.02.2002 р. № 169 [11], принципів проведення конкурсу не передбачав.

Не отримали принципи проведення конкурсу у державній службі належної уваги і в наукових дослідженнях. Під час дослідження принципів проведення конкурсу увага науковців зосереджувала-

ся на принципах державної служби [12, 13] та на аналізі їх змісту на предмет їх застосування під час проведення конкурсу, що, на нашу думку, не могло забезпечити належне їх розуміння і висвітлення.

Досліджуючи конкурсний відбір, О.С. Продаєвич вказує на такі його принципи: рівності учасників конкурсу, колегіальності, гласності та його повного фіксування технічними засобами, змагальності, законності, безпосередності [14, с. 159]. О.П. Єфремова визначає принципи рівноправності, рівного доступу на державну службу та рівних умов її проходження, об'єктивності та неупередженості, змагальності, підконтрольності, ефективності або неформальності, оперативності [12].

Як обов'язкові принципи конкурсу (конкурсного відбору) М.І. Іншин зазначає принципи об'єктивності, гласності та змагальності [15, с. 264]. В.М. Зеленський наводить принципи, за допомогою та з дотриманням яких здійснюється конкурсний відбір, поділивши їх на дві групи: матеріальні (законність, гласність, професіоналізм, компетентність) та процесуальні (рівність, об'єктивність, змагальність, неупередженість) [16, с. 37].

Так, відповідно до п. 3 Порядку № 246 конкурс проводиться з дотриманням таких принципів: 1) забезпечення рівного доступу; 2) політичної неупередженості; 3) законності; 4) довіри суспільства; 5) недискримінації; 6) прозорості; 7) доброчесності; 8) надійності та відповідності методів тестування; 9) узгодженості застосування методів тестування; 10) ефективного і справедливого процесу відбору [7]. Закріпивши цей перелік із десяти принципів, нормотворець, на жаль, далі не пішов, тому тлумачення їх змісту не наводиться (на відміну від Закону – 2015).

Порівняльний аналіз принципів проведення конкурсу та принципів державної служби вказує на те, що деякі з них повністю збігаються, зокрема такі принципи: 1) забезпечення рівного доступу (принцип **забезпечення рівного доступу** (п.п. 1 п. 3 Порядку № 246) та принцип **забезпечення рівного доступу до державної служби** (п. 7 ч. 1 ст. 4 Закону – 2015 р.) вважаємо тотожними, незважаючи на незначну відмінність формулювання, – *Р. Н.*); 2) політичної неупередженості; 3) законності; 6) прозорості; 7) доброчесності. П'ять з десяти принципів проведення конкурсу дублюються з принципами державної служби, тобто не є спеціально орієнтованими на проведення конкурсу. Причиною дублювання деяких з цих принципів, на нашу думку, є недосконалість юридичної техніки. Хоча негативних наслідків і не настає, але це ускладнює розуміння і застосування на практиці.

Зіставлення системи нормативно закріплених принципів конкурсу з доробками науковців з цієї проблеми свідчить про їх врахування. Формаль-

ні розбіжності встановлено щодо принципів змагальності, колегіальності, ефективності, неформальності та оперативності.

З огляду на мету роботи вважаємо, що слід зупинитися на розгляді кожного з передбачених Порядком № 246 принципів проведення конкурсу.

**Принцип забезпечення рівного доступу.** Відповідно до п. 7 ч. 1 ст. 4 Закону – 2015 він розуміється як заборона всіх форм та проявів дискримінації, відсутність необґрунтованих обмежень або надання необґрунтованих переваг певним категоріям громадян під час вступу на державну службу та її проходження [2]. Конкурсу стосується дія цього принципу під час вступу на державну службу, підґрунтям якого є положення ч. 2 ст. 38 Конституції України [17], згідно з яким громадяни користуються рівним правом доступу до державної служби. Рівність доступу забезпечується встановленням єдиних для всіх громадян України умов реалізації права на державну службу, вимог до осіб, які претендують на вступ на державну службу (ст. 20 Закону – 2015).

Дискримінація відповідно до Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [18] – це ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх певними ознаками зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами у будь-якій формі. Однак відповідно до п. 4 Порядку № 246 [7] заборона дискримінації під час проведення конкурсу не виключає обов'язку застосування в ході його проведення розумного пристосування для особи з інвалідністю, яка виявила бажання взяти участь у конкурсі, а також можливості застосування позитивних дій. Такі дії мають на меті вирівнювання можливостей для осіб та груп осіб користуватися правами і свободами, чого вони внаслідок своїх певних ознак позбавлені [19, с. 53]. Відсутність вимоги щодо застосування універсального дизайну, вважаємо, обґрунтована тим, що забезпечення безперешкодного доступу осіб з інвалідністю, зокрема, до будівель державних органів гарантовано Законом України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» [20].

**Принцип політичної неупередженості.** Згідно із п. 8 ч. 1 ст. 4 Закону – 2015 він розуміється як недопущення впливу політичних поглядів на дії та рішення державного службовця, а також утримання від демонстрації свого ставлення до політичних партій, демонстрації власних політичних поглядів під час виконання посадових обов'язків [2]. Під час проведення конкурсу дія цього принципу стосується діяльності державних службовців, залучених до організації проведення конкурсу, які зобов'язані не допускати впливу політичних поглядів під час прийняття рішень, оцінювання кандидатів тощо.

**Принцип законності.** Відповідно до п. 2 ч. 1 ст. 4 Закону – 2015 принцип законності означає обов'язок державного службовця діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України [2]. Зміст цього принципу уособлює загальнозаборонний тип правового регулювання, який полягає у тому, що заборонено все, крім того, що прямо дозволено нормами права, встановлених у ч. 1 ст. 19 Конституції України [17].

Одним із проявів цього принципу є прийняття Присяги державного службовця, в якій він присягає «<...> дотримуватися Конституції та законів України, втілювати їх у життя <...>» (абз. 2 ч. 1 ст. 36 Закону-2015 –*Р. Н.*) [9, с. 9].

**Принцип довіри суспільства.** Цей принцип є новим у законодавстві про державну службу. Довіра – це ставлення до кого-небудь, що виникає на основі віри в чийсь правоту, чесність, щирість тощо [21]. Довіра є категорією соціології, адже розкриває стан і рівень взаємовідносин між людьми, а також категорією психології, оскільки вказує на ставлення людини до кого-, чого-небудь. Довіра суспільства до конкурсів є важливою як погляду легітимності їх проведення та визначених результатів, особливо щодо вищого корпусу (категорії «А»), так і безпосередньої участі громадян у таких конкурсах.

Практичний аспект реалізації довіри суспільства до конкурсу у державній службі полягає також в активності представників громадських об'єднань щодо їх залучення до складу Комісії з питань вищого корпусу державної служби (п. 8 ч. 2 ст. 14 Закону – 2015) та до роботи у конкурсних комісіях на посади «Б» і «В» відповідно до абз. 3 ч. 1 ст. 27 Закону – 2015 [2].

**Принцип недискримінації.** Цей принцип може означати лише заборону дискримінації під час проведення конкурсу. З огляду на те, що Законом – 2015 цей принцип включається до принципу забезпечення рівного доступу до державної служби (п. 7 ч. 1 ст. 4), зміст якого досліджено вище, виокремлення принципу недискримінації є фактично наслідком дроблення інших принципів за їх складниками, а отже, є помилковим та необґрунтованим з погляду практичного застосування.

**Принцип прозорості.** Прозорість згідно з п. 9 ч. 1 ст. 4 Закону – 2015 – це відкритість інформації про діяльність державного службовця, окрім випадків, визначених Конституцією та законами України. Визначення прозорості через відкритість з огляду на усталене співвідношення є помилковим.

Принцип прозорості полягає у встановленні органами умов, що забезпечують залучення громадян до прийняття рішень через створення і гарантування високого рівня їх обізнаності щодо їх діяльності. А принцип відкритості є обов'яз-

ком із забезпечення можливості вільного доступу громадян до здійснення управління державними справами [22]. Тобто прозорість є ознакою зрозумілості, переконливості дій органів та належної обізнаності громадян зі змістом цієї діяльності, а відкритість означає готовність і вміння поділитися своєю владою через залучення громадськості до процесу прийняття рішень [23, с. 128–129].

У конкурсі прозорість виявляється в оприлюдненні інформації про вакантні посади та оголошенні про проведення конкурсу (ст. 23), в оголошенні результатів конкурсу (ст. 28 Закону – 2015), у відеофіксації з одночасною трансляцією в режимі реального часу конкурсу на посади категорії «А» (п. 23 Порядку № 246) тощо. А відкритість виявляється у залученні представників громадських об'єднань до роботи у конкурсних комісіях (ч. 1 ст. 27 Закону – 2015, абз. 4 п. 5 Порядку № 246) тощо.

**Принцип доброчесності.** Відповідно до п. 5 ч. 1 ст. 4 Закону – 2015 цей принцип означає спрямованість дій державного службовця на захист публічних інтересів та відмову державного службовця від превалювання приватного інтересу під час здійснення наданих йому повноважень [2]. Буквальне значення поняття «доброчесність – моральна якість і чеснота. Однак його змістовне навантаження є суттєво ширшим, в узагальненому вигляді – це патріотизм, шанобливість, сумлінність, працьовитість, дисциплінованість, гідність, вдячність, милосердя, щирість, відповідальність [9, с. 11]. Цей принцип тісно пов'язаний із законодавством про запобігання і протидію корупції. Він є одним з головних факторів запобігання конфлікту інтересів та забезпечує унеможливлення проявів корупції на державній службі [24, с. 61–62].

Під час проведення конкурсу дія цього принципу аналогічна дії принципу політичної неупередженості і поширюється на державних службовців, залучених до організації проведення конкурсу, та полягає у недопущенні ними проявів корупції, зокрема конфлікту інтересів.

**Принцип надійності та відповідності методів тестування.** Цей принцип також є новим у законодавстві про державну службу. Тестування є одним із етапів, які становлять конкурс (п.п. 5 п. 6 Порядку № 246), а тому цілком можливо стверджувати, що цей принцип стосується лише цього етапу (який проводиться для визначення рівня знань законодавства). Словосполучення «методи тестування», використане у назві принципу у множині, вказує на наявність принаймні декількох таких методів, які, на жаль, не називаються у Порядку № 246. Водночас тестування є одним із методів оцінювання знань, вмінь, навичок та якостей кандидата на державну службу.

Поняття «надійність» («надійний») означає такий, що відповідає своєму призначенню, забез-



печує досягнення мети, перевірений [21]. Надійність методу, як видається, полягає у незалежності отриманих від його застосування результатів, отриманні об'єктивних даних, що не піддавалися впливу та захищені від спотворення.

Поняття «відповідність» означає узгодженість між чим-небудь [21], наприклад, між методами. Відповідність виявляє певний зв'язок методів, залежність між ними відповідно до мети їх застосування. Вбачається, що відповідність методів – це відбір лише тих методів, які дозволяють максимально ефективно оцінити вимоги до кандидатів.

**Принцип узгодженості застосування методів тестування.** Цей принцип також є новим. Формулювання назви цього принципу, як і попереднього, з одного боку, свідчить про його виключне орієнтування на етап тестування, а з іншого – вказує на необхідність повсюдного застосування. Аргументом щодо останнього твердження є вимога щодо узгодженості методів як між собою, так і з іншими принципами і вимогами проведення конкурсу. Така узгодженість вбачається із п. 50 Порядку № 246 [7], згідно з яким співбесіда проводиться для оцінки лише тих вимог, які не були оцінені на попередніх етапах конкурсу.

Поняття «узгодженість» («узгоджений») – такий, якому надано відповідність до чого-небудь, єдність з чим-небудь [21]. Отже, частина попереднього принципу щодо відповідності методів збігається з цим принципом, оскільки слова «узгодженість» і «відповідність» є синонімами і за змістом збігаються.

Врегулювання цього, впевнені, має важливе значення для забезпечення практичної реалізації цих принципів. Цей принцип полягає у застосуванні відповідних методів у конкретному випадку для оцінювання конкретних вимог до кандидата. Отже, для досягнення єдності системи принципів проведення конкурсу, вважаємо, слід виключити слово «відповідності» з принципу надійності та відповідності методів тестування.

Узагальнений висновок щодо останніх двох принципів зводиться до такого. Тестування – це самостійний метод оцінювання, який застосовується на окремому однойменному етапі, проте існують й інші методи, наприклад, розв'язання ситуаційних завдань, співбесіда. Так, словосполучення «методи тестування» не може стосуватись лише тестування.

Саме тому необхідність вірного тлумачення цих принципів нашою метою є необхідність заміни в цих принципах слова «тестування» на слово «оцінювання», яке здійснюється й на інших етапах, зокрема розв'язання ситуаційних завдань, проведення співбесіди. Крім того, Закон – 2015 оперує поняттям «методи оцінювання» (п. 6 ч. 3 ст. 22), трапляється це поняття і в Порядку № 246 (абз. 2 п. 69). До того ж потреба забезпечення надійності та відповідності, узгодженості застосування є нагальною.

**Принцип ефективного і справедливого процесу відбору.** Цей принцип також є новим. Співвідношення понять «відбір» та «конкурс» єдиного бачення ні в чинному законодавстві<sup>1</sup>, ні науковій літературі<sup>2</sup> не набуло. Уникаючи дискусії щодо цього питання, вважаємо, що поняття «відбір» є ширшим поняттям, яке охоплює і конкурс, і інші способи заміщення посади. Слід також зазначити, що використання поняття «процес» не є доцільним, оскільки усталеним для законодавства про державну службу, зокрема щодо проведення конкурсу, є використання поняття «процедура»<sup>3</sup>. Незважаючи на це, головний зміст цього принципу зосереджується у словах «ефективний» і «справедливий».

Принцип ефективності відповідно до п. 6 ч. 1 ст. 4 Закону – 2015 – це раціональне і результативне використання ресурсів для досягнення цілей державної політики [2]. Під час проведення конкурсу ефективність полягає у раціональному і результативному використанні ресурсів для досягнення мети проведення, якою є добір осіб, здатних професійно виконувати посадові обов'язки.

Справедливість – це правильне, об'єктивне, неупереджене ставлення до кого- або чого-небудь [21]. Справедливість так чи інакше втілюється в усіх принципах конкурсу (зокрема, забезпечення рівного доступу, політичної неупередженості, законності, прозорості, доброчесності тощо).

Вважаємо необхідним відповідно до мети роботи розкрити інші принципи, які у науковій літературі також відносять до принципів конкурсу.

**Принцип змагальності.** О.П. Єфремова вказує, що цей принцип є найважливішим у процесуальному аспекті. Змагання складає основу конкурсного способу заміщення. На це вказує те, що конкурс проводиться тільки за наявності принаймні двох кандидатів [12]. Погоджуючись із такою позицією, В.М. Зеленський пропонує закріпити

<sup>1</sup> Поняття «конкурсний відбір» трапляється в п. 4 ч. 2 ст. 17, ч. 5 ст. 28, ч. 2 ст. 91 Закону-2015, абз. 2 п. 53, абз. 1 п. 71 Порядку № 246, а поняття «відбір» та «конкурс» у такому контексті: «члени конкурсної комісії проводять відбір кандидатів» (п. 2 ч. 4 ст. 27 Закону-2015), «з метою добору осіб... проводиться конкурс...» (ч. 1 ст. 22 Закону-2015).

<sup>2</sup> В науковій літературі ці поняття співвідносять і як синоніми, і як ціле (відбір) і частку (конкурс).

<sup>3</sup> «Порядок визначає процедуру проведення конкурсу на зайняття вакантної посади державної служби» (п. 1), «...відеофіксація процедури проведення конкурсу...» (абз. 1 п. 23), «Повторний конкурс проводиться ... та за процедурою, визначеною цим Порядком (п. 65).

положення про те, що конкурс має проводитися лише за наявності не менше двох кандидатів, а в іншому разі слід повторно оголошувати про проведення конкурсу [16, с. 46]. О.С. Продаєвич вказує, що принцип змагальності відтворюється у конкурсі у правах кожного з претендентів на рівних початкових позиціях у межах права конкурувати між собою за заздалегідь встановленими критеріями [14, с. 159]. Підтримуючи цю тезу, слід додати, що змагальність під час проведення конкурсу має усічений характер, оскільки забезпечується не так безпосереднє змагання кандидатів між собою, як окреме оцінювання кожного з них з визначенням кращого за рейтингом.

Втішає, що саме такий підхід обрано законодавцем у Законі – 2015, згідно з ч. 4 ст. 26 якого у разі подання заяви про участь у конкурсі лише однією особою конкурс проводиться у встановленому цим Законом порядку, за результатами якого приймається рішення про призначення особи на посаду державної служби або про відмову в такому призначенні [2]. Крім того, навіть за умови проведення конкурсу лише за наявності мінімум двох кандидатів з об'єктивних причин, наприклад, однин з кандидатів не пройшов тестування і наступних етапів він не буде допущений, за запропонованим підходом конкурс слід припиняти, що порушує права іншого кандидата.

**Принцип колегіальності.** Цей принцип означає, що рішення конкурсної комісії щодо кожного учасника конкурсу приймається колегіально, тобто всіма членами конкурсної комісії. Це створює умови для повної, всебічної й об'єктивної оцінки всіх якостей претендентів, врахування думки кожного із членів конкурсної комісії та винесення справедливого рішення [14, с. 159–160]. Вважаємо, що виокремлення цього принципу не є доречним, оскільки під час прийняття рішень конкурсної комісії поєднується і колегіальність (рішення конкурсної комісії приймається більшістю від її складу згідно з ч. 5 ст. 27 Закону – 2015), і індивідуальність (члени особисто оцінюють рівень професійної компетентності кандидатів згідно з п. 4 ч. 4 ст. 27 Закону – 2015, оцінюють відповіді на ситуаційні завдання, результати співбесіди згідно з п. 47, 52 Порядку № 246).

Виокремлення і нормативне закріплення як **самостійних принципів ефективності, неформальності та оперативності** видається дискусійним. Принцип ефективності відобразився у принципі ефективного і справедливого процесу відбору та водночас є принципом державної служби.

Принцип неформальності полягає у тому, що державний орган повинен діяти своєчасно та не формалізувати процедуру конкурсу [12]. Зміст цього принципу полягає в обмеженні вільного розсуду державного органу під час проведення конкурсу встановленням жорстких умов прове-

дення конкурсу, переліку етапів, вимог до кандидатів тощо.

Принцип оперативності полягає у тому, що усі строки, які застосовуються у конкурсній процедурі, не повинні затягуватися [12]. Недоцільність нормативного закріплення цього принципу обґрунтовується встановленням як граничних строків проведення конкурсу (45 календарних днів з дня оприлюднення інформації про проведення конкурсу згідно з ч. 5 ст. 23 Закону – 2015), так і строків конкретних етапів (рішення про оголошення оприлюднюється не пізніше наступного робочого дня згідно з абз. 2 ч. 2 ст. 23 Закону – 2015). Крім того, допустимий рівень розсуду державного органу щодо строків проведення конкурсу не становить суттєвого впливу на його проведення і результати.

Підводячи підсумок, слід зазначити, що нормативне закріплення принципів проведення конкурсу є позитивним і спрямованим на удосконалення процедури його проведення кроком. Однак наявна система принципів потребує їх удосконалення для забезпечення належного застосування, запорукою чого є подальші наукові розробки.

Внаслідок проведеного дослідження вважаємо необхідним запропонувати Кабінету Міністрів України внести до п. 3 Порядку № 246 такі зміни:

- розкрити зміст принципів, з дотриманням яких проводиться конкурс;
- виключити з переліку принцип недискримінації;
- п.п. 6 доповнити словами «та відкритості»;
- із п.п. 8 виключити слово «відповідності»;
- у п.п. 8, 9 слова «тестування» замінити словами «оцінювання»;
- п.п. 10 викласти у такій редакції: «ефективності процедури проведення конкурсу».

### Література

1. Загальне адміністративне право: навчальний посібник / за заг. ред. Р.С. Мельника. К.: Ваіте, 2014. 376 с.
2. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII / Верховна Рада України. Дата оновлення 01.01.2018 р. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/889-19> (дата звернення: 10.03.2018 р.).
3. Про адміністративні послуги: Закон України від 06.09.2012 р. Дата оновлення 11.06.2017 р. № 5203-VI / Верховна Рада України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5203-17> (дата звернення: 10.03.2018 р.).
4. Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 р. Дата оновлення 06.02.2018 р. № 580-VIII / Верховна Рада України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/580-19> (дата звернення 10.03.2018 р.).
5. Біла-Тіунова Л.Р. Службова кар'єра державного службовця: теорія і правове регулювання: автореф. дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.07 / наук. консультант С.В. Ківалов; Нац. ун.-т «Одеська юридична академія». Одеса, 2012. 39 с.
6. Даниленко Ю.С. Оцінювання у державній службі: теорія і правове регулювання: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Одеса, 2017. 200 с.

7. Про затвердження Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби: постанова Кабінету Міністрів України від 25.03.2016 р. № 246. Дата оновлення 10.01.2018 р. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/246-2016-%D0%BF> (дата звернення: 10.03.2018 р.).

8. Загальна теорія права: підручник / за заг. ред. М.І. Козюбри. К.: Ваіте, 2015. 392 с.

9. Ківалов С.В. Принципи державної служби у новому Законі «Про державну службу». Актуальні проблеми держави і права. 2012. Вип. 68. 624 с.

10. Про державну службу: Закон України від 16.12.1993 р. Дата оновлення 11.10.2017 р. № 3723-ХІІ. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3723-12> (дата звернення: 17.03.2018 р.) (не чинний).

11. Про затвердження Порядку проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців: постанова Кабінету Міністрів України від 15.02.2002 р. № 169. Дата оновлення 01.09.2016 р. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/169-2002-%D0%BF> (дата звернення: 17.03.2018 р.).

12. Єфремова О.П. Принципи здійснення конкурсу в державній службі в Україні. Державне управління: удосконалення та розвиток. 2011. № 1. URL: <http://www.dy.nauka.com.ua> (дата звернення: 17.03.2018 р.).

13. Зеленський В.М. Щодо змісту основних принципів конкурсного відбору в трудовому праві України. Публічне право. 2015. № 3. С. 396–400. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/pp\\_2015\\_3\\_55](http://nbuv.gov.ua/UJRN/pp_2015_3_55) (дата звернення: 17.03.2018 р.).

14. Продаєвич О.С. Проходження державної служби в Україні: організаційно-правовий аспект: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07; ОНЮА. Одеса, 2008. 238 с.

15. Іншин М.І. Проблеми правового регулювання праці державних службовців України: дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05; Харків. нац. ун-т внутр. справ. Х., 2005. 452 с.

16. Зеленський В.М. Прийняття на роботу за конкурсом: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05; М-во освіти і науки України, Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ, 2016. 194 с.

17. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР / Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 17.03.2018 р.).

18. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 р. № 5207-VI / Верховна Рада України. Дата оновлення 30.05.2014 р. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5207-17> (дата звернення: 12.03.2018 р.).

19. Пономарьов С.Ю., Федорович І.Ю. Запобігання та протидія дискримінації в Україні: посібник для працівників органів державної влади та місцевого самоврядування. К.: Міжнародна організація з міграції, Представництво в Україні, 2014. 74 с.

20. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні: Закон України від 21.03.1991 р. № 875-ХІІ / Верховна Рада України. Дата оновлення 20.01.2018 р. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/875-12> (дата звернення: 17.03.2018 р.).

21. Словник української мови: в 11 т. / за ред. І.К. Білодіда. АН УРСР. Інститут мовознавства. К.: Наукова думка, 1970–1980 рр. URL: <http://sum.in.ua> (дата звернення 17.03.2018 р.).

22. Гудима Н.В. Принципи відкритості та прозорості в діяльності органів державного управління України: автореф. дис... канд. наук з держ. упр.: 25.00.01 / наук. керів. Нижчик Н.Р.; Ін-т законо-

давства Верхов. Ради України. К., 2008. 20 с. URL: [http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis\\_nbuv/cgiirbis\\_64.exe](http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe) (дата звернення: 17.03.2018 р.).

23. Тимошенко Н.В. Співвідношення принципів відкритості та прозорості в діяльності органів місцевого самоврядування: «сіамські близнюки» чи узгоджена пара? Ефективність державного управління. 2015. Вип. 44. С. 125–131.

24. Закон України «Про державну службу»: науково-практичний коментар / ред. кол.: К.О. Ващенко, І.Б. Коліушко, В.П. Тимошук, В.А. Дерезь (відп. ред.). К.: ФОП Москаленко О.М., 2017. 796 с.

## Анотація

**Негара Р. В. Система принципів проведення конкурсу у державній службі.** – Стаття.

Стаття присвячена дослідженню системи принципів проведення конкурсу у державній службі. Аналізується система нормативно закріплених принципів проведення конкурсу у державній службі та результатів наукових доробок. Встановлено, що половина з нормативно закріплених принципів проведення конкурсу збігається з принципами державної служби. Проводиться аналіз змісту, значення та можливостей практичного застосування кожного принципу проведення конкурсу у державній службі (як нормативно закріплених, так і пропонуєваних у науковій літературі).

Встановлено недоліки юридичної техніки в нормативному закріпленні принципів проведення конкурсу. Акцентується увага на необхідності розкриття змісту принципів проведення конкурсу. Обґрунтовано необхідність розмежування принципів прозорості та відкритості, їх обов'язкового закріплення. Обстоюється позиція, що оцінювання під час проведення конкурсу не обмежується тестуванням, закріпленим в принципах надійності та відповідності методів тестування і узгодженості застосування методів тестування.

Аналізується питання розширення системи принципів проведення конкурсу. За результатами встановлено недоцільність закріплення принципів колегіальності, ефективності, неформальності та оперативності. Для удосконалення системи принципів проведення конкурсу пропонується внесення змін до чинного законодавства з питань державної служби.

**Ключові слова:** державна служба, конкурс, принципи державної служби, принципи проведення конкурсу, процедура проведення конкурсу.

## Аннотация

**Негара Р. В. Система принципов проведения конкурса в государственной службе.** – Статья.

Статья посвящена исследованию системы принципов проведения конкурса в государственной службе. Анализируется система нормативно закреплённых принципов проведения конкурса в государственной службе и результатов научных разработок. Установлено, что половина из нормативно закреплённых принципов проведения конкурса совпадает с принципами государственной службы. Проводится анализ содержания, значения и возможностей практического применения каждого принципа проведения конкурса в государственной службе (как нормативно закреплённых, так и предлагаемых в научной литературе).

Установлено недостатки юридической техники в нормативном закреплении принципов проведения конкурса. Акцентируется внимание на необходимости раскрытия содержания принципов проведения конкурса.



Обосновано необходимость разграничения принципов прозрачности и открытости, их обязательного закрепления. Отстаивается позиция, что оценивание во время проведения конкурса не ограничивается тестированием, закрепленном в принципах надежности и соответствия методов тестирования и согласованности применения методов тестирования.

Анализируется вопрос расширения системы принципов проведения конкурса. По результатам установлено нецелесообразность закрепления принципов коллегиальности, эффективности, неформальности и оперативности. С целью усовершенствования системы принципов проведения конкурса предлагается внесение изменений в действующее законодательство по вопросам государственной службы.

*Ключевые слова:* государственная служба, конкурс, принципы государственной службы, принципы проведения конкурса, процедура проведения конкурса.

### Summary

**Nehara R. V. The system of principles of tendering process in the civil service.** – Article.

The article is devoted to research of the system of principles of tendering process in the civil service. The system of normatively fixed principles of tendering process in the civil service and results of scientific achievements is analyzed. It has been established that half of the

normatively fixed principles of the tendering process are in line with the principles of civil service. An analysis of the content, meaning and possibilities of practical application of each principle of tendering process in the civil service (both normatively fixed and proposed in the scientific literature) is carried out.

The disadvantageous features of the legal drafting methodology in the normative consolidation of the principles of tendering process are established. The attention is paid to the necessity of revealing the contents of the principles of tendering process. The necessity of differentiating the principles of transparency and openness, their obligatory consolidation is substantiated. It is argued that the evaluation during the tendering process is not limited to testing, enshrined in the principles of reliability and conformity of testing methods and the coherence of the application of testing methods.

The issue of expanding the system of principles of tendering process is analyzed, according to the results it is established that it is impracticable to consolidate the principles of collegiality, efficiency, informality and immediacy. In order to improve the system of principles of tendering process, amendments to the current legislation on civil service issues are proposed.

*Key words:* civil service, tendering, principles of civil service, principles of tendering process, procedure of tendering process.