

*Кравець В. Р.,**кандидат юридичних наук, декан Криворізького факультету  
Національного університету «Одеська юридична академія»*

## ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА ПРИЗНАЧЕННЯ НА ДЕРЖАВНУ СЛУЖБУ ЗА ЗАКОНОМ «ПРО ДЕРЖАВНУ СЛУЖБУ» 2011 Р.

**Анотація.** У статті проаналізовано поняття, сутність та види призначення на державну посаду за Законом України «Про державну службу» 2011 р. При цьому акцентовано увагу на двох видах призначення: а) зайняття вакантної посади державної служби, що належать до групи I; б) зайняття вакантної посади державної служби відповідно до ч. 3 ст. 6 Закону 2011 р. Визначено, що конкурс – це особлива процедура підбору кадрів на вакантні посади державної служби у відповідності до рішення конкурсної комісії. Конкурс є основним способом вступу особи на посаду державної у служби груп II, III, IV, V, у тому числі посад, прийняття на які здійснюється за строковим трудовим договором. Здійснено аналіз зарубіжного законодавства про публічну (державну) службу, який також свідчить, що конкурс є основним способом заміщення вакантних посад (Болгарія, Латвія, Чеська Республіка, ФРН, Литва, Естонія).

**Ключові слова:** призначення, конкурс, конкурсна процедура, співбесіда, вакантна посада, державна служба, відбір кандидатів.

**Постановка проблеми.** Вступ на державну службу – це процедура заміщення вакантної посади державної служби у порядку, визначеному чинним законодавством. Закон «Про державну службу» (1993) передбачав три способи заміщення вакантних посад: конкурс, призначення і зарахування. Важливо зазначити, що цьому питанню в науковій літературі приділялося й приділяється значна увага [1–10], і тому в цій роботі воно не досліджується. Натомість, враховуючи, що Закон «Про державну службу» (2011) уніфікував процедуру вступу на державну службу і визначив єдиний спосіб – призначення, який реалізується або без обов'язкового проведення конкурсу на зайняття вакантної посади державної служби групи I, або за результатами конкурсу на зайняття вакантної посади державної служби груп II, III, IV і V [11], і цей спосіб передбачає цілий ряд новітніх положень, які заслуговують на увагу, саме він і є предметом дослідження.

Виклад основного матеріалу дослідження. Отже, процедура вступу на державну службу передбачає уніфікований спосіб вступу на державну службу шляхом призначення, яке здійснюється або без проведення конкурсу, або з проведенням конкурсу. Відповідно до ст. 17 Закону 2011 р. призначення без обов'язкового проведення конкурсу проводиться у двох випадках: а) у порядку, визначеному Конституцією і законами України; б) відповідно до ч. 3 ст. 6 Закону.

**1. Зайняття вакантної посади державної служби, що належать до групи I.** Вакантні посади державної служби групи I (абз. 1 ч. 16 Закону) заміщуються шляхом призначення у порядку, визначеному Конституцією або законами України. Так, Конституцією України визначаються основи заміщення таких посад державної служби, що належать до групи I: 1) ст. 85 Конституції України передбачає, що Верховна Рада України: а)

призначає на посади та звільняє з посад Голову та інших членів Рахункової палати; б) призначає та звільняє з посади Голову Національного банку України за поданням Президента України; в) призначає на посаду та припиняє повноваження членів Центральної виборчої комісії за поданням Президента України; г) призначає на посаду та звільняє з посади керівника апарату Верховної Ради України; 2) ст. 106 Конституції України передбачає, що Президент України призначає: а) та звільняє глав дипломатичних представництв України в інших державах і при міжнародних організаціях; приймає вірчі і відкличні грамоти дипломатичних представників іноземних держав; б) за поданням Прем'єр-міністра України керівників інших центральних органів виконавчої влади, а також голів місцевих державних адміністрацій та припиняє їхні повноваження на цих посадах; в) на посади та звільняє з посад за згодою Верховної Ради України Голову Антимонопольного комітету України, Голову Фонду державного майна України, Голову Державного комітету телебачення і радіомовлення України.

Окрім Конституції України, у ряді випадків заміщення посад без обов'язкового проведення конкурсу визначається законами України. Зокрема, Законом «Про Антимонопольний комітет України» передбачено порядок призначення на посади державних уповноважених АКУ Президентом України за поданням Прем'єр-міністра України; «Про Фонд державного майна України» передбачено порядок призначення на посади керівників регіональних відділень та представництв Фонду Головою Фонду державного майна України за погодженням із головами місцевих державних адміністрацій.

2. Зайняття вакантної посади державної служби відповідно до ч. 3 ст. 6 Закону 2011 р. У цьому разі мова йде про заміщення посад патронатної служби, яке відбувається без проведення конкурсу: помічників, радників, консультантів, керівника прес-служби. Правовою основою патронатної служби є Конституція України, Закон України «Про державну службу», постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку перебування на державній службі працівників патронатної служби членів Кабінету Міністрів України та голів місцевих державних адміністрацій» [12] тощо. Важливо зазначити, що особливість служби патронатних службовців проявляється у тому, що: а) патронатну службу можуть мати тільки політичні діячі або державні службовці, перелік яких визначено законом; б) прийняття на службу відбувається без конкурсу; в) патронатні службовці звільняються із займаної посади у разі звільнення тієї особи, яка прийняла їх на службу.

Натомість, зайняття вакантної посади державної служби груп II, III, IV і V здійснюється тільки за результатами конкурсу, якщо інше не передбачено законом. На відміну від Закону «Про державну службу» (1993), у Законі «Про державну службу» (2011) питанням конкурсу присвячено ст. ст. 20–24.

**Конкурс** – це особлива процедура підбору кадрів на вакантні посади державної служби у відповідності до рішення конкурсної комісії. Саме конкурс повинен забезпечити рівний

доступ громадян до державної служби, як це передбачено у ст. 38 Конституції України. Це конституційне право підтверджується міжнародно-правовими актами, які визнаються Україною. Так, згідно із ст. 25 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права [13], кожен громадянин повинен мати право і можливість допускатися у своїй країні на загальних умовах рівності до публічної служби без будь-якої дискримінації та без необґрунтованих обмежень.

Конкурс є основним способом вступу особи на посаду державної у служби груп II, III, IV, V, у тому числі посад, прийняття на які здійснюється за строковим трудовим договором. Вступ на державну службу без обов'язкового проведення конкурсу є винятком із правил і стосується тільки випадків, чітко визначених цим Законом – посад державної служби, які належать до групи I і посад патронатної служби. Аналіз зарубіжного законодавства про публічну (державну) службу також свідчить, що конкурс є основним способом заміщення вакантних посад (ст. 10 закону Болгарії «Про державного службовця» [14], § 18 закону Чеської Республіки «Про службу державних службовців у адміністративних установах і про винагороду державних службовців та інших працівників адміністративних установ» [15], ст. 11 закону Латвії «Про публічну службу» [16]). Призначення на посади без проведення конкурсу вважається винятковими і є можливими у разі призначення: 1) на посади керівників органів публічної адміністрації, а також, у ряді випадків, і керівників структурних підрозділів. Таке призначення здійснюється, зокрема, відповідно до ст. 8 закону ФРН «Про чиновників», яка визначає, що «обов'язок на оголошення конкурсу на заміщення посади не стосується посад державних секретарів, керівників управлінь у федеральних міністерствах і керівників установ, які безпосередньо підпорядковані федеральним міністерствам, а також федеральних корпорацій, публічних установ і фондів публічного права» [17]; 2) на посади працівників патронатних служб (якщо останні належать до посад публічної служби). Таке положення передбачає ст. 12 закону Литви «Про публічну службу» [18]: «набір на посаду публічних службовців політичної (особистої) відданості здійснюється без конкурсу на вибір державного політика або колегіальної державної інституції». Аналогічне положення передбачено й у чинному законодавстві про державну службу України; 3) виконуючих обов'язки публічних службовців. Це положення стосується тільки випадків про тимчасове виконання обов'язків службовця і, безперечно, проведення конкурсу у цьому разі є зайвим (закон Литви «Про публічну службу», закон Естонії «Про публічну службу» [19]).

**Конкурсна процедура** – це сукупність послідовно здійснюваних процедурних дій, пов'язаних із заміщенням особою посади державної служби. Її становлять такі стадії: а) оприлюднення оголошення про проведення конкурсу; б) прийом документів від осіб, які бажають взяти участь у конкурсі, та їх попередній розгляд на відповідність установленим вимогам; в) проведення іспиту (тестування); г) проведення співбесіди та відбір кандидатів. Попри те, що конкурс запроваджено у переважній більшості країн ЄС, його зміст, призначення, порядок здійснення та юридичні наслідки є досить різноманітними, що дозволяє класифікувати конкурсні процедури на види:

1) за ступенем допуску кандидатів до участі у конкурсі: а) відкриті: особа, яка відповідає установленим вимогам вступу на публічну службу та вимогам для зайняття певної посади, може брати участь у конкурсі на цю посаду. Такий вид конкурсу є найбільш характерним для країн, державна служба яких належить до системи посад; б) закриті: кандидатом можуть бути лише особи, що вже мають статус службовця або пере-

бувають на підготовчій службі. Цей вид конкурсної процедури є характерним для країн, державна служба яких належить до системи кар'єри; в) змішані: на ряд посад можуть претендувати будь-які особи, у тому числі й поза межами публічної служби, а на окремі – лише ті, які мають певний досвід публічної служби. Саме до змішаного виду належить конкурсна процедура щодо вступу на державну посаду в Україні;

2) за стадіями службової кар'єри слід виокремити конкурси щодо: а) проходження підготовчої служби (практики); б) призначення на постійну посаду публічної служби. Цей вид конкурсу є характерним для України; в) підвищення за посадою;

3) за юридичними наслідками проведення конкурсу: а) виникнення лише права на зайняття посади; б) зайняття конкретної посади;

4) за змістом конкурсної процедури: а) конкурси на базі документів (про освіту, досвід роботи, характеристики); б) конкурси, що передбачають складання іспиту; в) змішані конкурси (містять елементи обох вищезазначених процедур) [20].

Окрім цього, сама конкурсна процедура характеризується розмаїтістю і суттєвими відмінностями не тільки в залежності від країн, але й від характеру служби. Їхнє умовне узагальнення дає підстави визначити два види конкурсів:

1) формальний, який враховує, як правило, попередні досягнення претендентів і не завжди об'єктивно відображає відмінності у рівні професійних претендентів на час проведення конкурсу. Саме тому у більшості країн формальні критерії (рівень оцінок в атестатах або дипломах, наявність диплома вищого ступеня, позитивні характеристики з попередніх місць служби) або беруться до уваги у комплексі з безпосереднім екзамінуванням кандидатів, або відходять на другий план;

2) фактичний, який розглядає іспит як найважливіший вид конкурсу.

При цьому важливо зазначити, що конкурсний іспит ще не дає права на заміщення вакантної посади, але дає право на продовження участі у відборі – участі у співбесіді.

Відповідно до ч. 4 ст. 20 Закону «Про державну службу» (2011) конкурс проходить у два етапи:

1) іспит (тести). Іспит (тестування) проводиться конкурсною комісією державного органу, в якому оголошено конкурс, з метою об'єктивної оцінки знань кандидатів на посади державної служби. Для складання іспитів (тестування) у державному органі керівником державної служби відповідного органу один раз на два роки затверджується програма іспиту (тестування). Програма іспиту (тестування) передбачає тестові завдання на знання законодавства про: а) державну службу; б) засад запобігання та протидії корупції; в) законодавства з урахуванням спеціфіки функціональних повноважень відповідного державного органу та структурного підрозділу, інші знання, вміння тощо. Об'єктивність проведення іспиту (тестування) забезпечується рівними умовами та відкритістю інформації про них, єдиними критеріями оцінки: а) під час проходження іспиту (тестування) має бути присутньою більшість членів конкурсної комісії; б) іспит (тестування) складається кандидатами одночасно на заміщення однієї посади. У разі невеликої кількості кандидатів іспит (тестування) може проводитися одночасно на заміщення декількох посад; в) іспит (тестування) складається письмово за тестовими завданнями, які пропонуються кандидату за його вибором. Тестові завдання формуються за затвердженням зразком; г) кожен тест на визначення знань та вмінь, необхідних для виконання обов'язків на відповідній посаді має включати не менше як десять питань; д) кількість питань у кожному тесті має бути однаковою для всіх кандидатів на відповідну посаду; ж) при підготовці відповідей тестового завдання кандидат здійс-

ное записи на аркуші із штампом органу, в якому проводиться конкурс. Перед відповіддю обов'язково вказуються прізвище, ім'я та по батькові кандидата, номер тестового завдання; з) іспит (тестування) складається державною мовою; і) загальний час для проведення іспиту (тестування) має становити не більше 60 хвилин; ї) при проходженні тестових завдань оцінка знань здійснюється 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; к) після закінчення часу, відведеного на складання іспиту (тестування), проводиться перевірка відповідей та їх оцінювання. Оцінка проводиться членами комісії; л) оцінки представляються на аркуші з відповідями кандидата за тестове завдання в цілому; м) підбиття підсумків при проходженні тестових завдань здійснюється шляхом обрахування відсотка правильних відповідей; н) відсоток заноситься в екзаменаційну відомість проведення іспиту (тестування) на зайняття посади державної служби, форма якої наведена в додатку; о) з результатами іспиту (тестування) кандидат на його прохання ознайомлюється письмово; п) аркуші з відповідями кандидатів додаються до протоколу конкурсної комісії. Кандидати, які набрали 54% і більше, вважаються такими, що склали іспит (тестування), менше 54% – такими, що не склали іспит (тестування). Кандидати, які не склали іспит (тестування), не можуть бути допущеними до наступного етапу проходження конкурсу;

2) співбесіда. При цьому до співбесіди допускають тільки ті особи, які склали іспит (тестування). При проведенні співбесіди здійснюється оцінка здатності кандидатів виконувати посадові обов'язки, потенціалу професійного росту, вміння співпрацювати з колегами, підлеглими, керівниками тощо. Окрім того, метою проведення співбесіди є виявлення відповідності профілів професійної компетентності кандидата посаді державної служби, на яку він претендує. Виокремлюють декілька типів співбесід: **структурована** (визначається стандартний перелік питань для певних посад. Особа, яка проводить співбесіду, заносить відповіді кандидата на питання у наперед підготовлений бланк); **неструктурована** (немає стандартних питань і визначеного порядку проведення співбесіди); **ситуаційна** (у запитаннях моделюються ситуації, які можуть виникнути під час виконання службових обов'язків. Кандидату пропонується вирішити запропоновані ситуації). Співбесіда з кандидатами на зайняття посади державної служби проводиться конкурсною комісією із залученням керівників відповідних структурних підрозділів в усній формі. Матеріали співбесіди після її проведення додаються до протоколу. Кандидати, які не пройшли співбесіду, не можуть бути рекомендованими конкурсною комісією для призначення на посаду.

Звернення до зарубіжного досвіду проведення конкурсної процедури свідчить, що питання статусу конкурсної комісії<sup>1</sup> є досить важливим у контексті того, що про конкурс можна говорити лише тоді, коли конкурсна комісія є незалежною від кандидатів на посаду, політичної влади, керівників державних органів, в яких проводиться конкурс. Як зазначають зарубіжні дослідники, мова йде про спеціальні конкурсні комісії, які утворюються у межах публічної адміністрації [21]. Найбільш незалежними конкурсні комісії є в країнах англо-правової системи права і, зокрема, у Великій Британії та Ірландії. Зокрема, у Великій Британії такі комісії почали створюватися ще у XIX ст., а наприкінці 60-х рр. минулого століття зазначені комісії були включені до спеціально уповноважених органів у справах цивільної служби, від цього їх незалежність не змінилася. У кра-

їнах Центральної та Східної Європи такі комісії об'єктивно є більш залежними від керівників адміністративних органів, в яких проводиться конкурс. Так, відповідно до положень закону Чеської Республіки «Про службу державних службовців у адміністративних установах і про винагороду державних службовців та інших працівників адміністративних установ» до складу таких комісій, як правило, входять службовці відділу персоналу [15], а за законом Болгарії «Про державного службовця» – обов'язково входять безпосередній керівник вакантної посади та службовці з юридичною освітою [14].

Особа, яка бажає взяти участь у конкурсі, подає до конкурсної комісії в установленому порядку документи, перелік яких визначено п. 1 ст. 22 Закону. При цьому, особливу увагу слід акцентувати на проведенні спеціальної перевірки щодо особи, яка бажає взяти участь у конкурсі. Згода на проведення спеціальної перевірки за формою, визначеною Порядком організації проведення спеціальної перевірки відомостей щодо осіб, які претендують на зайняття посад, пов'язаних із виконанням функцій держави або місцевого самоврядування [22]. Відповідно до Порядку спеціальної перевірки підлягають відомості щодо осіб, які претендують на зайняття посад, пов'язаних із виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, зазначених у п. 1 ч. 1 ст. 4 Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції», у тому числі відомості, подані особисто.

Спеціальної перевірки підлягають відомості щодо: а) притягнення особи до кримінальної відповідальності, у тому числі за корупційні правопорушення, наявності судимості, її зняття, погашення; б) факту, чи є особа піддана або піддавалася раніше адміністративним стягненням за корупційні правопорушення; в) достовірності відомостей, зазначених у декларації про майно, доходи, витрати і зобов'язання фінансового характеру за минулий рік; г) наявності в особи корпоративних прав; д) стану здоров'я, освіти, наявності наукового ступеня, вченого звання, підвищення кваліфікації; ж) інших відомостей, вимога щодо подання яких установа законом. При цьому, важливо зазначити, що до проведення спеціальної перевірки інших відомостей, вимога щодо подання яких установа законом, можуть залучатися спеціально уповноважені суб'єкти у сфері протидії корупції, а в разі потреби – інші ЦОВВ.

Інформація про результати спеціальної перевірки та наявність даних, які перешкоджають зайняттю кандидатом посади, подається відповідному органу, який надіслав запит, не пізніше 7 днів із дати надходження запиту. У разі встановлення за результатами спеціальної перевірки факту подання кандидатом неправдивих відомостей, посадова особа, яка здійснює призначення (обрання) на посаду, відмовляє такому кандидату у призначенні (обранні) на посаду, та протягом трьох робочих днів з дня надходження відповідної інформації повідомляє про виявлений факт правоохоронні органи для реагування в установленому законом порядку. Кандидат, щодо якого проведено спеціальну перевірку, має право на ознайомлення з довідкою про результати спеціальної перевірки. У разі незгоди кандидата з результатами перевірки він може подати свої зауваження у письмовій формі стосовно її результатів до відповідного органу. Органи (підрозділи), які проводили спеціальну перевірку, у разі надходження від кандидата зауважень стосовно результатів спеціальної перевірки, надають йому письмову відповідь протягом десяти днів із дати надходження зауважень. Рішення про відмову кандидату у призначенні (обранні) на посаду може бути оскаржено в суді.

Аналіз зарубіжного законодавства свідчить, що в окремих країнах конкурсні комісії можуть рекомендувати: 1) до трьох

<sup>1</sup> Комісії з відбору на публічну службу мають різні назви: конкурсна комісія (Болгарія, Чехія), оціночна комісія (Латвія), конкурсно-атестаційна комісія (Естонія).

кандидатів (Польща) [23]; 2) одного або декількох кандидатів (Естонія, Латвія) [19, 16]; 3) складають список кандидатів у порядку, відповідно до місць, які вони зайняли під час конкурсу (Чехія) [15]. У перших двох випадках особа, уповноважена на призначення на вакантну посаду, пов'язана списком рекомендованих кандидатів (а не конкретним кандидатом), з якого вона може обрати будь-кого на власний розсуд. У третьому випадку градація кандидатів є обов'язковою для уповноваженої особи при вирішенні нею питання щодо призначення на вакантну посаду, і вона повинна її дотримуватися.

**Висновок.** Отже, призначення на посаду державної служби – це прийняття повноваженою особою рішення про зарахування кандидата на конкретну посаду державної служби державного органу у порядку, визначеному чинним законодавством.

#### *Література:*

- Бахрах Д.Н. Государственная служба в Российской Федерации / Бахрах Д.Н. – Екатеринбург, 1995.
- Габричидзе Б.Н. Служебное право: учебн. для юрид. вузов / Б.Н. Габричидзе, А.Г. Чернявский. – М.: Издат.-торг. корпорация «Дашков и К<sup>о</sup>», 2003. – 620 с.
- Ноздрачев А.Ф. Государственная служба: учебн. для подгот. госуд. служащих / Ноздрачев А.Ф. – М.: Статут, 1999. – 592 с.
- Овсянко Д.М. Государственная служба Российской Федерации: учебник / Овсянко Д.М. – М.: Юрист, 1996.
- Старилон Ю.Н. Служебное право: учебник / Старилон Ю.Н. – М.: Изд-во БЕК, 1996. – 698 с.
- Ківалов С.В. Публічна служба в Україні: підручник [для студ. вищ. навч. закл.] / С.В. Ківалов, Л.Р. Біла-Тіунова. – О.: Фенікс, 2009. – 688 с.
- Малиновський В.Я. Державна служба: теорія і практика: навч. посіб. / Малиновський В.Я. – К.: Атіка, 2003. – 160 с.
- Битяк Ю.П. Державна служба в Україні: організаційно-правові заходи: монографія / Битяк Ю.П. – Х.: Право, 2005. – 304 с.
- Іншин М. І. Правове регулювання службово-трудових відносин в Україні: монографія / Іншин М.І. – Х.: Вид-во НУВС, 2004. – 337 с.
- Петришин А.В. Государственная служба. Историко-теоретические предпосылки, сравнительно-правовой и логико-понятийный анализ: монографія / Петришин А.В. – Х.: Факт, 1998. – 168 с.
- Стаття 17 Закону «Про державну службу» (2011) [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.
- Про затвердження Порядку перебування на державній службі працівників патронатної служби членів Кабінету Міністрів України та голів місцевих державних адміністрацій: Постанова Кабінету Міністрів України від 19.05.1999 р. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.
- [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.
- Про державного службовця : Закон Болгарії від 27.08.1999 р. // Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України / за заг. ред. В.П. Тимошука, А.М. Школика. – К.: Конус-Ю, 2007. – 735 с. – С. 601–638.
- Про службу державних службовців у адміністративних установах і про винагороду публічних службовців та інших працівників адміністративних установ: Закон Чеської Республіки від 26.04.2002 р. // Там само. – С. 269–388.
- Про державну цивільну службу: Закон Латвії від 07.09.2000 р. // Там само. – С. 455–466.
- Про статус чиновників: Федеральний Закон ФРН від 31.03.1999 р. // Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України / за заг. ред. В.П. Тимошука, А.М. Школика. – К.: Конус-Ю, 2007. – 735 с. – С. 225–269.
- Про публічну службу: Закон Литви від 23.04.2002 р. // Там само. – С. 427–454.
- Про публічну службу: Закон Естонії від 25.01.1995 р. // Там само. – С. 467–520.
- Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України / за заг. ред. В.П. Тимошука, А.М. Школика. – К.: Конус-Ю, 2007. – 735 с. – с. 61.

- Зіллер Ж. Політико-адміністративні системи країн ЄС. Порівняльний аналіз / Зіллер Ж. – К.: Основи, 1996. – 326 с.
- Затв. Указом Президента України від 25.01.2012 р. «Про Порядок організації проведення спеціальної перевірки відомостей щодо осіб, які претендують на зайняття посад, пов'язаних із виконанням функцій держави або місцевого самоврядування» [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.
- Про цивільну службу: Закон Польщі від 18.12.1998 р. // Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України / за заг. ред. В.П. Тимошука, А.М. Школика. – К.: Конус-Ю, 2007. – 735 с. – С. 388–426.

**Кравец В. Р. Теоретико-правовая характеристика назначения на государственную службу по Закону «О государственной службе» 2011 г.**

**Аннотация.** В статье проанализировано понятие, сущность и виды назначения на государственную должность по Закону Украины «О государственной службе» 2011 г. При этом акцентировано внимание на двух видах назначения: а) занятие вакантной должности государственной службы, принадлежащей к группе I; б) занятие вакантной должности государственной службы в соответствии с ч. 3 ст. 6 Закона 2011 г. Определено, что конкурс – это особая процедура подбора кадров на вакантные должности государственной службы в соответствии с решением конкурсной комиссии. Конкурс является основным способом вступления лица на должность государственной службы групп II, III, IV, V, в том числе должностей, принятие на которые осуществляется по срочному трудовому договору. Осуществлено анализ зарубежного законодательства о публичной (государственной) службе, который также свидетельствует, что конкурс является основным способом замещения вакантных должностей (Болгария, Латвия, Чешская Республика, ФРН, Литва, Эстония).

**Ключевые слова:** назначение, конкурс, конкурсная процедура, собеседование, вакантна должность, государственная служба, отбор кандидатов.

**Kravets V. Theoretical and legal characteristic of appointment to state service according to the Law of Ukraine “On State Service” (2011)**

**Summary.** In article, the term, essence, and types of the appointment to state service according to the Law of Ukraine “On State Service” (2011) are analyzed. Herewith attention is focused on two types of appointment: a) holding of vacant position in state service appertained to the group I; b) holding of the vacant position in state service according to the p.3 of the art. 6 of the Law of Ukraine (2011). It is defined that competition is a special procedure of candidates' selection on vacant posts of state service according to decision of competition committee. Competition is the main way of persons' entry into state service of the groups I, II, III, IV, V, including positions appointed on fixed-term labour contract. The paper provides analysis of foreign legislation on public (state) service, which also testifies that competition is the main way of holding of vacant posts (Bulgaria, Latvia, Czech Republic, Federal Republic of Germany, Lithuania, Estonia).

**Key words:** appointment, competition, competition procedure, interview, vacant post, state service, selection of candidates.