

Аналітична записка
з питань порівняльного законодавства щодо строкового призначення
на посаду державної служби*

***Анотація.** В аналітичній записці досліджено питання строкового призначення на посаду державної служби, висвітлено особливості проходження особою конкурсного відбору та укладення угоди для строкового призначення особи на посаду державної служби, серед положень національного законодавства деяких держав-членів Європейського Союзу, зокрема: Чехії, Словаччини, Угорщини, Польщі, Литви, Латвії, Хорватії.*

***Ключові слова:** державна служба, посада державної служби, строкове призначення на посаду, контракт про проходження державної служби.*

Вступ

Відповідно до принципу стабільності державної служби призначення державних службовців здійснюється безстроково, крім випадків, визначених законом (пункт 10 частини першої статті 4 Закону України «Про державну службу»). Чинне законодавство передбачає низку таких випадків:

1) призначення на посаду державної служби категорії «А» – на п'ять років, якщо інше не передбачено законом, з правом повторного призначення без обов'язкового проведення конкурсу на ще один строк або переведення на рівнозначну або нижчу посаду до іншого державного органу;

2) заміщення посади державної служби на період відсутності державного службовця, за яким відповідно до цього Закону зберігається посада державної служби;

3) необхідності забезпечення організації та виконання завдань, що мають тимчасовий характер, з укладанням контракту про проходження державної служби (на посади державної служби категорій «Б» і «В»);

4) призначення особи, яка досягла 65-річного віку, на посаду державної служби – на один рік з правом повторного призначення без обов'язкового проведення конкурсу щорічно.

Однак чисельність посад державної служби в державному органі, на які здійснюється строкове призначення, не може перевищувати 7 відсотків загальної штатної чисельності посад державної служби в державному органі (частина третя статті 34 Закону України «Про державну службу»).

Контракт про проходження державної служби з особою, яка призначається на посаду державної служби, регулюється статтею 31-1 Закону України «Про державну службу», а також Порядком укладення контрактів про проходження державної служби, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 17 червня 2020 р. № 494¹. Крім того, Законом України «Про правовий режим воєнного стану» передбачено граничний строк перебування особи на посаді, на яку її призначено у період дії воєнного стану керівником державної служби або суб'єктом призначення, сільським, селищним, міським головою, головою

¹ Порядок укладення контрактів про проходження державної служби: Затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 17 червня 2020 р. № 494. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/494-2020-%D0%BF#n8>

районної, районної у місті, обласної ради, начальником відповідної військової адміністрації без конкурсного відбору (абзац перший частини п'ятої статті 10). Такий строк становить 12 місяців із дня припинення чи скасування воєнного стану.

Строкове призначення державних службовців відповідає змісту Принципів державного управління, розроблених Програмою SIGMA, які ґрунтуються на чинних актах *acquis* ЄС, правових інструментах ОЕСР, інших міжнародних стандартах, а також на передовій практиці держав-членів ЄС та ОЕСР. Зокрема, принцип 8 «Система працевлаштування врівноважує стабільність і гнучкість, забезпечує підзвітність державних службовців і захищає їх від неналежного впливу та незаконного звільнення» передбачає, що орган державного управління використовує тимчасову зайнятість в обґрунтованих ситуаціях і у розумні строки².

Необхідність вдосконалення правового регулювання строкового призначення державних службовців відмічається на рівні законопроектної діяльності. Так, проектом Закону про внесення змін до деяких законів України щодо відновлення проведення конкурсів та удосконалення порядку вступу, проходження, припинення державної служби (реєстраційний номер 13478-1 від 16.07.2025)³ пропонується внести зміни та (або) викласти в новій редакції вказані вище норми законів України «Про державну службу» та «Про правовий режим воєнного стану».

Основна частина

Строковість під час призначення на посаду державної служби є однією з істотних умов при укладенні угоди (контракту) після проходження особою конкурсного відбору. Тому національним законодавством держав-членів ЄС детально регламентуються особливості строкового призначення на посади державної служби. Водночас у практичній площині застосування строковості на державній службі в законодавствах деяких держав-членів ЄС демонструють як загальні переваги, так і неузгодженість національного законодавства, що створює прогалини для ризиків технічних зловживань при призначенні чи переведенні на посади державної служби. Тому доцільність та актуальність висвітлення дослідниками даної проблематики і шляхів її вирішення знаходиться у фокусі національних політик держав-членів ЄС⁴.

У 2023 році відповідно до пункту 344 Плану пріоритетних дій Уряду на 2023 рік, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від

² Принципи державного управління, ОЕСР, Париж, 2023. URL: https://www.sigmaxweb.org/content/dam/sigma/uk/publications/reports/2023/11/the-principles-of-public-administration_5e68f805/cab64737-uk.pdf

³ Проект Закону про внесення змін до деяких законів України щодо відновлення проведення конкурсів та удосконалення порядку вступу, проходження, припинення державної служби № 13478-1 від 16.07.2025. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/56817>

⁴ Plantey, Alain, et François Lorient. «Chapitre I. La nomination, l'engagement». *Fonction publique internationale*, CNRS Éditions, 2005. URL: <https://doi.org/10.4000/books.editions-cnrs.8881>; Laffore, J. (2020). Protection Against Abuse of the Use of Fixed-Term Contract in the French Civil Service: An Unfinished Construction? *Revue française d'administration publique*, No 176(4), 985-1001. URL: <https://doi.org/10.3917/rfap.176.0143>

14 березня 2023 р. № 221⁵, Програмою SIGMA було проведено моніторингову оцінку державного управління України в шести сферах, визначених принципами державного управління. Оцінка визначає поточний стан державного управління та покращення, необхідні в рамках процесу відновлення України та євроінтеграційного процесу. За результатами оцінки було підготовлено Моніторинговий звіт SIGMA «Державне управління в Україні: Оцінювання на відповідність Принципам державного управління»⁶. Зокрема у звіті зазначається, що однією з помітних змін з 2018 року стало запровадження строкових трудових контрактів для посад державної служби. До оголошення конкурсу керівник державної служби в органі має право визначати щодо заміщення посади за контрактом. Ці контракти укладаються на три роки з можливістю продовження ще на три роки. У контрактах мають бути визначені різні аспекти, зокрема завдання, ключові індикатори ефективності, результативності, якості та своєчасності виконання. Незважаючи на те, що така зміна запроваджує основу для управління людськими ресурсами на основі ефективності, вона також створює ризики дворівневої державної служби та утримання великої кількості державних службовців на тимчасових контрактах без обґрунтування (наприклад, тимчасове заміщення посади або обмежені за часом проекти). До того ж ці контракти також можуть містити підстави для звільнення, що не передбачаються Законом України «Про державну службу».

Важливим інструментом для визначення відповідності Принципам державного управління є розроблена Програмою SIGMA Методологія оцінювання⁷, яка забезпечує комплексну основу для оцінки стану державного управління відповідно до кожного принципу, описаного в Принципах державного управління. Вона містить набір показників, що зосереджуються на передумовах для належного державного управління (закони, політика, структури та процедури) та на практичній роботі адміністрацій, включаючи впровадження реформ та їх результати. Зокрема у Методології оцінювання визначено субіндикатор 8.1.7 «Підстави для тимчасової зайнятості на державній службі та її межі», який включає п'ять критеріїв (Таблиця 1).

Таблиця 1.

Критерії оцінювання підстав і меж тимчасового працевлаштування на державній службі

№ з/П	Критерій	Опис
1.	Використання тимчасової зайнятості на державній службі можливе	Аналіз того, чи передбачає законодавство дозвіл на тимчасове працевлаштування, встановлює функції та обставини, до яких воно застосовується. Підстави для

⁵ План пріоритетних дій Уряду на 2023 рік: Затверджено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14 березня 2023 р. № 221-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/221-2023-%D1%80#Text>

⁶ Державне управління в Україні: Оцінювання на відповідність Принципам державного управління, ОЕСР, Париж, 2024. URL: <https://www.sigmaweb.org/uk/publications/b0dd70ef-uk.html>

⁷ Assessment Methodology of the Principles of Public Administration, OECD, Paris, 2024. URL: <https://www.sigmaweb.org/publications/Assessment-Methodology-Principles-Public-Administration.pdf>

№ з/п	Критерій	Опис
	та обмежене обґрунтованими ситуаціями	тимчасового працевлаштування мають бути об'єктивними та обґрунтованими. Основні функції державної служби, як правило, повинні бути зарезервовані для постійних державних службовців, за винятком певних обставин, таких як діяльність короткострокового характеру. Обґрунтовані обставини для тимчасового працевлаштування включають, наприклад, заміну тимчасово відсутніх працівників через відпустку по догляду за дитиною, лікарняний, тимчасові переведення або подібні ситуації, або тимчасове збільшення навантаження.
2.	Тимчасова зайнятість на державній службі обмежена розумними строками	Перевірка того, чи встановлює законодавство чітких часових меж для тимчасового працевлаштування, включно з критеріями та обмеженнями щодо поновлення контракту, щоб гарантувати, що тимчасовий найм не використовується для довгострокових кадрових потреб. Як правило, тимчасові контракти не повинні тривати більше трьох років.
3.	Добір та відбір на тимчасову роботу є прозорим та ґрунтується на заслугах	<p>Добір та відбір на тимчасові посади можуть здійснюватися за іншими більш спрощеними процедурами для державних службовців, які працюють на постійній основі, але вони повинні відповідати таким критеріям:</p> <ul style="list-style-type: none"> - прозорість: вакансії публічно оголошуються та містять інформацію про кількість посад, опис завдань і обов'язків, необхідний профіль для виконання роботи, умови праці та процедуру добору; - професійне управління: процес добору здійснюється кадровим персоналом або відбірковими комісіями без політичного чи іншого неналежного втручання (тобто особи, які обіймають політичні посади, не можуть входити до складу комісій чи призначати їх членів); - відбір за профілем: рішення про відбір ґрунтується на описі завдань і обов'язків та на відповідності профілю кандидатів вимогам посади; - оцінювання кандидатів проводиться персоналом, який має кваліфікацію та досвід у сфері відбору (тобто кадрові працівники з досвідом відбору, зовнішні експерти чи компанії, фахівці відповідної професії із досвідом у сфері відбору).
4.	Законодавство не передбачає можливості трансформації тимчасового контракту у безстроковий трудовий договір державної служби	Перевірка того, чи законодавство не встановлює спрощених процедур або обхідних шляхів, які дозволяють тимчасовому працівникові отримати постійну посаду на державній службі без конкурсу, що проводиться за тими ж правилами, що й для зовнішніх кандидатів.
5.	Система державного управління здійснює моніторинг використання	Аналіз має визначити, чи здійснюється моніторинг тимчасового працевлаштування на державній службі

№ з/п	Критерій	Опис
	тимчасової зайнятості на державній службі	<p>центральных органів державного управління, включаючи щонайменше такі елементи:</p> <ul style="list-style-type: none"> - кількість та частка тимчасового працевлаштування від загальної зайнятості в центральних органах державного управління (загалом та по кожному органу); - дані про кількість тимчасових контрактів за підставами (наприклад, заміна тимчасово відсутніх працівників у зв'язку з відпусткою по догляду за дитиною, лікарняним, тимчасовим переведенням та подібними ситуаціями, або тимчасове збільшення навантаження); - інформація про тривалість тимчасових контрактів; - звіти про тимчасове працевлаштування можуть також містити інші дані, наприклад, про кількість тимчасових контрактів за процедурою добору, за функціями чи видами завдань.

Словаччина. Згідно із Законом про державну службу⁸ в Словаччині діють принципи державної служби, серед яких принцип стабільності державної служби. Відповідно до частини 8 статті 1 Закону визначено, що принцип стабільності, серед іншого, реалізується переважно через безстрокову державну службу.

Поняття та умови строкової державної служби визначаються статтями 36, 37 Закону про державну службу. Строкова державна служба – це державна служба на певний період часу. Відповідно до частини 3 статті 36 Закону про державну службу до строкової державної служби на вакантну посаду можна призначити без конкурсного відбору: 1) громадянина, який претендує на заміщення посади державного службовця, який: перебуває у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами, у батьківській відпустці, користується службовою відпусткою, тимчасово переведений, змінив службові відносини відповідно обрання або призначення на іншу посаду, тимчасово відряджений для виконання державної служби за кордоном, визнаний тимчасово непрацездатним, проходить надзвичайну або альтернативну службу, звільнений для проходження добровільної військової підготовки, відсторонений від державної служби, перебуває під вартою; 2) радника конституційного посадовця; 3) державного службовця, який проходить державну службу на підставі тимчасового відрядження; 4) громадянина, який успішно завершив стипендіальну програму для посилення аналітичної спроможності у державному управлінні; 5) громадянина на вакантну посаду державної служби, на якій проходити державну службу може лише громадянин Словацької Республіки. Однак призначення на посаду без конкурсної процедури тягне за собою деякі обмеження. Слід зазначити, що державний службовець, прийнятий на строкову

⁸ ZÁKON z 1. februára 2017 o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov. URL: <https://www.slov-lex.sk/ezbierky/pravne-predpisy/SK/ZZ/2017/55/>

державну службу без процедури відбору, не може подати заявку на внутрішній конкурс (частина 5 статті 40 Закону).

Строкові посади державних службовців, для яких Закон про державну службу передбачає обов'язок заповнювати їх шляхом конкурсних процедур, публікуються у Центральній інформаційній системі державної служби (<https://cisss.gov.sk>). Це такі строкові посади державних службовців: вакантна посада експерта, який тимчасово потрібен для виконання завдань державної служби; вакантна посада старшого експерта, який тимчасово потрібен для виконання завдань державної служби, або заміна керівника з причин, передбачених частиною 3 статті 36 Закону).

Статтею 37 Закону визначено строк перебування на таких посадах, зокрема: на посаді Директора Офісу Ради Безпеки – протягом усього терміну виконання ним повноважень; на посаді державного службовця, який обіймає посаду в статутному органі та призначений на посаду відповідно до спеціального закону – протягом усього терміну виконання повноважень для такої посади; на посаді державного службовця громадянина іншої держави-члена ЄС, який перебуває у відрядженні, – протягом усього терміну відрядження; на посаді радника конституційного посадовця – протягом виконання функцій особою, для якої він уповноважений виконувати державні завдання; на посаді державного службовця, який представляє іншого державного службовця (якому він підпорядкований) – на період дії повноважень посадової особи, яку він представляє; на посаді експерта, який тимчасово уповноважений виконувати завдання державної служби, – протягом періоду, узгодженого в договорі про строкове виконання ним завдань державної служби; на посаді посла дипломатичної служби – протягом строку, визначеного у його службовому контракті; на посаді державного службовця за визначених умов (як-то тимчасове переведення, вагітність тощо) – строком до шести місяців, доки посада не буде заповнена шляхом конкурсної процедури або скасована.

Законом також визначено деякі окремі випадки здійснення строкового призначення на державну службу. Так, відповідно до частини 9 статті 55 Закону строк перебування на посаді державного службовця, який перебуває на державній службі на постійній основі та досяг 65-річного віку під час виконання функції посла або виконує інші функції відповідно до Закону, може бути продовжений. Також громадянин, який подає заяву про прийняття на державну службу та досяг 65-річного віку, може бути прийнятий на державну службу тимчасово відповідно до статті 36 Закону. Закінчення строку державної служби є підставою припинення державної служби за законом (частина 1 статті 82 Закону).

Законом передбачено можливість переведення зі строкової державної служби на постійну і навпаки. Так, державний орган і державний службовець, який не досяг 65 років, можуть домовитися про зміну тимчасової державної служби на постійну державну службу, за умови, якщо він був прийнятий на службу на підставі конкурсного відбору. Крім того, на підставі письмової заяви державного службовця державний орган і державний службовець можуть при

його переведенні домовитися про зміну постійної державної служби на тимчасову державну службу (стаття 59 Закону).

Чехія. Відповідно до статті 21 Закону про державну службу⁹ державні службовці, як правило, перебувають у трудових відносинах безстроково. Однак, особа може бути прийнята на роботу за строковим договором, якщо необхідно замінити тимчасово відсутнього працівника.

Законом про державну службу передбачено низку посад, на які службовці призначаються на визначений строк: Верховний державний секретар призначається урядом за пропозицією Прем'єр-міністра на 6 років за результатами конкурсної процедури (стаття 52); державний секретар призначається Верховним державним секретарем на 5 років за результатами конкурсної процедури (стаття 53); керівник державного органу призначається особою, зазначеною в спеціальному законі, на визначений строк, в іншому випадку – на строк 5 років, за результатами конкурсної процедури (стаття 54); керівник урядового департаменту призначається Державним секретарем строком на 5 років за результатами процедури конкурсного відбору (стаття 55); директор департаменту персоналу призначається урядом за пропозицією Прем'єр-міністра на 5 років на основі результатів процедури відбору (стаття 56); директор департаменту в міністерстві або в урядовому апараті призначається Державним секретарем строком на 5 років за результатами конкурсної процедури (стаття 57).

Інші випадки, в яких, з урахуванням особливого характеру служби, особа може бути працевлаштована на певний строк, визначаються постановою уряду¹⁰. Зокрема, особу можна прийняти на державну службу строком на визначений термін, якщо: необхідно забезпечити виконання завдання, обмеженого у часі – на строк, протягом якого потрібно забезпечити виконання такого завдання, але не більше 7 років, з можливістю його продовження; необхідно забезпечити виконання завдань замість державного службовця, якому дозволено скорочений робочий час – на строк, протягом якого дозволено скорочення встановленого робочого часу; ця особа буде відряджена для виконання служби за кордоном – не більше ніж на 5 років.

Строк трудових відносин державного службовця може здійснюватися шляхом його призначення на посаду державного службовця або призначення на керівну посаду протягом невизначеного терміну або протягом строку, що закінчується пізніше терміну закінчення його попередніх строкових трудових відносин (стаття 50 Закону).

Угорщина. Відповідно до статті 38 Закону про державну службу¹¹ трудові відносини державного службовця встановлюються на невизначений строк, якщо законом не передбачено інше. Державні службовці можуть бути призначені на певний строк із метою заміщення тимчасово відсутнього державного службовця або для виконання завдання, що виникає у особливих випадках. Тривалість

⁹ Zákon ze dne 1. října 2014 o státní službě. URL: <https://www.e-sbirka.cz/sb/2014/234/2026-01-01?zalozka=text>

¹⁰ Nařízení vlády č. 137/2015 Sb. Nařízení vlády o dalších případech, ve kterých lze přijmout osobu do služebního poměru na dobu určitou. URL: <https://www.e-sbirka.cz/sb/2015/137?zalozka=text>

¹¹ 2011. évi CXCV. Törvény a közszolgálati tisztviselőkről. URL: https://jogkodex.hu/jsz/kttv_2011_199_torveny_4446796?r=1274

строкової державної служби визначається календарною датою або у інший спосіб, зокрема, у зв'язку з виконанням конкретної роботи, певного завдання. Дата припинення трудових відносин не може залежати виключно від рішення органу державної адміністрації або державного службовця, якщо сторони не визначили тривалість трудових відносин конкретною датою (частина 3 статті 38 Закону). Трудові відносини з державним службовцем вважаються безстроковими, якщо призначення на визначений строк не відповідає встановленим умовам.

Закон передбачає певні особливості проходження строкової державної служби: якщо тривалість призначення не перевищує одного року, то на державного службовця не поширюються положення щодо кар'єрного просування (частини 5 статті 38); якщо державний службовець повторно укладає строкові правовідносини урядової служби, для обчислення однорічного строку, достатнього для застосування приписів кар'єрного просування державного службовця, необхідно сумувати тривалість усіх строкових правовідносин (частина 7 статті 122); у разі призначення на строк менше трьох місяців сторони можуть домовитися про випробувальний термін, за умови, що він не перевищуватиме половини тривалості строкового призначення (частина 4 статті 46); у випадку продовження строкової державної служби новий випробувальний термін не може бути встановлений за умови працевлаштування на такій самій або рівнозначній посаді (частина 5 статті 46).

Польща. Відповідно до частини 1 статті 35 Закону про державну службу¹² трудові відносини державної служби встановлюються на підставі трудового договору на невизначений або певний строк. Для осіб, які вперше влаштовуються на державну службу, положення Закону не дозволяють роботодавцям вибирати вид трудового договору або термін його дії. З особою, яка вперше влаштовується на державну службу, укладається строковий трудовий договір на 12 місяців (стаття 35 Закону про державну службу). У разі обґрунтованої відсутності на роботі тривалістю понад три місяці Генеральний директор установи, за проханням працівника, може продовжити дію договору на термін його відсутності.

Згідно з визначенням, що міститься в Законі, особа, яка вперше вступає на державну службу: раніше не працювала на державній службі на постійній основі; не була працевлаштована за строковим трудовим договором на 12 місяців та не отримала позитивної першої оцінки на державній службі; не є особою, звільненою з військової служби, яка обіймала посаду в Міністерстві національної оборони або органі місцевого самоврядування, підпорядкованому міністру національної оборони.

Відповідно до частини 1 статті 38 Закону перше оцінювання на державній службі проводиться не раніше ніж через 8 місяців після встановлення трудових відносин та не пізніше одного місяця до закінчення терміну, на який було укладено трудовий договір з особою, що оцінюється. Трудовий договір на

¹² Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej.
URL: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=wdu20082271505>

невизначений термін може бути укладений із державним службовцем, який отримав позитивну першу оцінку, або раніше був призначений на державну службу на підставі договору на невизначений термін чи відповідно до правил, викладених у Законі про працівників державних установ¹³.

Варто зауважити, що Закон про державну службу не передбачає обов'язку укласти безстроковий договір із державним службовцем. Наприклад, для заміщення відсутнього державного службовця може бути укладено строковий трудовий договір. Закон про державну службу не регулює це питання. Однак Трудовий кодекс дозволяє роботодавцям укласти строковий трудовий договір для заміщення працівника під час його виправданої відсутності на роботі (частина 4 статті 25-1 Трудового кодексу)¹⁴. Тому, якщо завдання не можуть бути виконані іншими працівниками, що працюють в офісі, роботодавець наймає нового працівника для виконання цих завдань. Такий договір є строковим, але його тривалість залежить від обставин, тобто від тривалості відсутності державного службовця, якого заміщують. Особа, прийнята «на заміщення», є працівником державної служби і період її роботи зараховується до стажу роботи на державній службі.

Литва. Стаття 2 Закону про державну службу¹⁵ класифікує державних службовців: штатний державний службовець – державний службовець, призначений на посаду безстроково та має можливість реалізувати право на кар'єру на державній службі; тимчасовий державний службовець – державний службовець, призначений на посаду на визначений строк, за винятком керівника установи (державного службовця, призначеного на посаду керівника державної або муніципальної установи чи закладу) та державний службовець політичної (особистої) довіри (державний службовець, призначений на посаду на строк повноважень державного політика чи колегіального державного органу, що його обрав, або на строк, встановлений іншими законами).

Згідно з частиною 3 статті 11 Закону призначення на тимчасові посади державної служби здійснюється без конкурсу у випадках: необхідності заміщення штатного державного службовця або державного службовця політичної (особистої) довіри, який тимчасово не може виконувати свої обов'язки, до повернення державного службовця, але не довше ніж на 3 роки; воєнного стану, надзвичайного стану, надзвичайних подій чи надзвичайних ситуацій, чи внаслідок подій, які не можна було передбачити заздалегідь, обсяг діяльності збільшився і державна чи муніципальна установа або орган терміново потребують виконання непередбачених завдань чи функцій, не довше ніж на 2 роки.

Крім того, строк перебування на державній службі особи, яка досягла 65-річного віку, може бути продовжено, якщо його/її діяльність протягом останніх

¹³ Ustawa z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych. URL: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=wdu19820310214>

¹⁴ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy. URL: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=wdu19740240141>

¹⁵ Lietuvos Respublikos valstybės rezervo įstatymas. URL: <https://www.e-tar.lt/portal/it/legalAct/TAR.D3ED3792F52B/asr>

3 років була оцінена як така, що відповідає та/або перевищує очікування (оцінена як добра та/або дуже добра) та він/вона не має дисциплінарних стягнень. Строк перебування на державній службі може бути продовжено за згодою державного службовця особою, яка його/її призначила. Строк може бути продовжено не більше ніж на один рік, а загальний термін перебування на службі не може перевищувати 5 років. Строк служби тимчасового державного службовця може бути продовжено лише до закінчення терміну його призначення (частина 5 статті 34 Закону про державну службу). Закінчення терміну призначення тимчасового державного службовця на посаду є підставою звільнення державного службовця (частина 1 стаття 35 Закону про державну службу).

Латвія. Відповідно до частини 1 статті 11 Закону про державну службу¹⁶ призначення державного службовця на посаду здійснюється згідно з наказом керівника установи на невизначений термін. Водночас державний службовець може бути призначений на посаду державної служби на певний термін із зазначенням умов служби, що її визначають. У частині 3 статті 11 Закону встановлені випадки строкового призначення на державну службу: керівник установи призначається на посаду міністром строком на п'ять років; керівник Державної канцелярії призначається на посаду Прем'єр-міністром строком на п'ять років. Одна й та сама особа може бути керівником установи не більше двох термінів поспіль. Якщо після закінчення другого терміну керівнику установи залишається пів року або менше до досягнення пенсійного віку, встановленого державою, він може обіймати посаду керівника до досягнення пенсійного віку. За шість місяців до закінчення терміну міністр або, залежно від обставин, Прем'єр-міністр приймає рішення про продовження терміну, переведення на іншу посаду в інтересах держави або приймає рішення про звільнення з посади у зв'язку із закінченням терміну, повідомляючи про це особу, щодо якої прийнято таке рішення.

Крім того, якщо державний службовець досяг пенсійного віку, встановленого державою, керівник установи або міністр має право прийняти обґрунтоване рішення та залишити державного службовця на посаді на певний термін, але не більше ніж на два роки. Цей термін може бути продовжений (частина 2 статті 41 Закону про державну службу).

Хорватія. Розділом III Закону про державних службовців¹⁷ регламентовано особливості строкового призначення державних службовців на посади державної служби. Зокрема, згідно з частиною 1 статті 81 Закону для виконання тимчасових обов'язків або обов'язків, обсяг яких тимчасово розширився, а також із метою заміщення державного службовця, який був відсутній протягом тривалого періоду часу, особи можуть бути прийняті на державну службу на визначений термін на час виконання тимчасових обов'язків або обов'язків, обсяг яких тимчасово розширився, або до повернення відсутнього державного службовця.

¹⁶ Valsts civildienesta likums. URL: <https://likumi.lv/ta/id/10944-valsts-civildienesta-likums>

¹⁷ Zakon o državnim službenicima Nn 155/23, 85/24 na snazi od 20.07.2024. URL: https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2023_12_155_2358.html

Під час строкового призначення на державну службу для виконання тимчасових обов'язків або обов'язків, обсяг яких тимчасово розширився, державний службовець призначається на відповідну посаду відповідно до правил внутрішнього розпорядку. У разі передбачуваної строкової служби тривалістю щонайменше шість місяців особи призначаються з обов'язковим випробувальним терміном у два місяці (частина 3 статті 81 Закону). Строкова державна служба для виконання тимчасових завдань або завдань, обсяг яких тимчасово розширився, може тривати не більше одного року, якщо інше не передбачено цим Законом (частина 4 статті 81 Закону). Для прийняття на державну службу на визначений термін для заміщення державного службовця, який відсутній протягом тривалого періоду, процедура відбору не повинна проводитися (частина 5 статті 81 Закону). Строкова державна служба не може переходити у постійну державну службу (частина 6 статті 81 Закону).

Режим роботи у разі строкового призначення на посади державної служби для роботи над урядовими проектами та програмами регламентовано статтею 82 Закону. Визначено, що особа може бути прийнята на державну службу на визначений термін для виконання тимчасових обов'язків або обов'язків, обсяг яких тимчасово збільшено на період понад один рік, зокрема: через необхідність роботи над проектом, що фінансується за рахунок фондів або програм Європейського Союзу, Фінансового механізму Європейської економічної зони, Норвезького фінансового механізму або Програми співробітництва Швейцарії та Хорватії, протягом терміну дії проекту або програми; з метою виконання завдань, пов'язаних з виконанням взятих на себе міжнародних зобов'язань Республіки Хорватія, або виконання завдань державного службовця, тимчасово призначеного для виконання міжнародних зобов'язань, до виконання міжнародних зобов'язань; з метою виконання завдань, пов'язаних із виконанням зобов'язань за спеціальними Урядовими програмами, до виконання цих зобов'язань.

Завдання, пов'язані із виконанням зобов'язань за означеними вище спеціальними урядовими програмами, визначаються Урядом шляхом прийняття спеціальних рішень. Перелік посад та кількість державних службовців, які приймаються на державну службу на визначений термін для виконання завдань, пов'язаних із виконанням взятих на себе міжнародних зобов'язань Республікою Хорватія або зобов'язань щодо спеціальних урядових програм визначаються рішенням державного органу за попередньою згодою міністерства, відповідального за фінанси, а щодо взятих на себе міжнародних зобов'язань – міністерства, відповідального за закордонні та європейські справи.

Крім того, частиною 1 статті 50 Закону визначено перелік посад вищих державних службовців, які призначаються Урядом на певний строк. Зокрема, Уряд призначає на посади заступника державного секретаря центрального державного апарату, генерального секретаря міністерства, заступника головного державного інспектора, директора та головного інспектора, що керує адміністративною організацією у складі міністерства, заступника генерального директора державної адміністративної установи, генерального секретаря

державної адміністративної установи, керівника апарату уряду, керівника апарату віце-прем'єр-міністра, директорів підрозділів, агентств, начальників управлінь та інших спеціалізованих служб, створених Урядом, за пропозицією керівника органу на основі внутрішнього оголошення строком на чотири роки.

Висновки

З огляду на завдання цього аналітичного дослідження щодо питання строкового призначення на посаду державної служби, які виділено серед основних положень національного законодавства деяких держав-членів Європейського Союзу, можна зробити такі висновки.

Строкове призначення на посади державної служби є важливим інструментом для забезпечення гнучкості управління кадрами, але водночас створює ризики для стабільності служби. Порівняльний аналіз законодавства держав-членів ЄС (зокрема Словаччини, Польщі, Литви, Латвії, Чехії) демонструє, що строкове призначення використовується переважно для заміщення тимчасово відсутніх службовців або виконання завдань обмеженого характеру. Разом із тим законодавство чітко регламентує часові межі контрактів, прозорість конкурсних процедур та недопущення трансформації строкових контрактів у постійні без проведення конкурсу. Це відповідає принципам SIGMA, які вимагають, щоб тимчасове працевлаштування застосовувалося лише у виняткових, обґрунтованих випадках.

Отже, висновки дослідження свідчать про необхідність удосконалення національного законодавства щодо прозорості та обґрунтованості строкових призначень, запровадження чітких часових меж та моніторингу їх використання. Це дозволить уникнути ризиків створення «дворівневої» державної служби та забезпечить баланс між стабільністю і гнучкістю кадрової політики відповідно до європейських стандартів.

*Дослідницька служба
Верховної Ради України*

** Цей документ підготовлений Дослідницькою службою Верховної Ради України як довідковий інформаційно-аналітичний матеріал. Інформація та позиції, викладені в документі, не є офіційною позицією Верховної Ради України, її органів або посадових осіб. Цей документ може бути цитований, відтворений та перекладений для некомерційних цілей за умови відповідного посилання на джерело. Відповідні матеріали не призначені для використання у власних наукових дослідженнях.*