*ЗЕЛЕНСЬКИЙ Віталій Миколайович . Назва дисертаційної роботи: "ПРИЙНЯТТЯ НА РОБОТУ ЗА КОНКУРСОМ"*

*МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ*

*КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ*

*ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА*

*На правах рукопису*

*ЗЕЛЕНСЬКИЙ ВІТАЛІЙ МИКОЛАЙОВИЧ*

 *УДК 349.2 : 33.108.32*

*ПРИЙНЯТТЯ НА РОБОТУ ЗА КОНКУРСОМ*

*Спеціальність 12.00.05 – трудове право;*

*право соціального забезпечення*

*Дисертація на здобуття наукового ступеня*

*кандидата юридичних наук*

*Науковий керівник –*

*Тищенко Олена Володимирівна,*

*доктор юридичних наук, доцент*

*Київ – 2016*

*2*

*ЗМІСТ*

*ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ………………………………………3*

*ВСТУП…………………………………………………………………………..4*

*РОЗДІЛ 1 ЮРИДИЧНА ПРИРОДА КОНКУРСУ В ТРУДОВОМУ*

*ПРАВІ………………………………………………………………………….12*

*1.1 Поняття та суттєві ознаки конкурсу.……………………………………12*

*1.2 Принципи конкурсного відбору…………….…………………………...28*

*1.3 Відмежування конкурсу від суміжних правових категорій……….…..48*

*Висновки до розділу 1……………………………………………………….69*

*РОЗДІЛ 2 ПОРІВНЯЛЬНО-ПРАВОВЕ ДОСЛІДЖЕННЯ*

*ПРИЙНЯТТЯ НА РОБОТУ ЗА КОНКУРСОМ………………………...74*

*2.1. Становлення і розвиток правового регулювання конкурсу*

*в Україні………………………………………………………………………..74*

*2.2. Правове регулювання конкурсу в зарубіжних країнах……………….87*

*Висновки до розділу 2……………………………………………………...110*

*РОЗДІЛ 3 ПОРЯДОК ПРОВЕДЕННЯ КОНКУРСУ ПРИ ПРИЙНЯТТІ*

*НА РОБОТУ.……………………………........................………………….113*

*3.1 Стадії конкурсу при прийнятті на роботу.…………….………………113*

*3.2 Правовий статус конкурсної комісії.…….…………………………….137*

*3.3 Правові наслідки конкурсного відбору.…………………….…………152*

*Висновки до розділу 3……………………………………………………...166*

*ВИСНОВКИ…………………………………………………………………168*

*СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ………………………………...175*

*3*

*ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ*

*КЗпП України – Кодекс законів про працю України;*

*Проект ТК України – проект Трудового кодексу України;*

*КМУ – Кабінет Міністрів України;*

*ВРУ – Верховна Рада України*

*4*

*ВСТУП*

*Актуальність теми. Зміни напрямів розвитку вітчизняної*

*економіки, кардинальні перетворення у багатьох сферах суспільного*

*життя та численні реформи, що відбуваються в Україні, підвищують*

*вимоги до якості людських ресурсів та рівня конкурентоспроможності*

*персоналу організацій. Роботодавець наділений правом на власний розсуд*

*підбирати такі кадри, які за професійними та діловими якостями*

*відповідали б дорученій їм роботі. Тому при прийнятті на роботу*

*роботодавець має визначити – на якому професійному рівні знаходиться*

*потенційний працівник, і спрогнозувати можливість його подальшого*

*розвитку. Для досягнення цієї мети важливу роль відіграє конкурс як*

*один із видів оцінки професійних якостей осіб, які претендують на*

*зайняття тієї чи іншої посади.*

*Конкурс є спеціальним способом добору персоналу, що має на меті*

*забезпечити вибір претендентів на вакантні посади з числа осіб, які*

*найбільше відповідають тим вимогам, що визначаються кваліфікаційними*

*характеристиками відповідних посад. Прийняття на роботу за конкурсом*

*є особливою процедурою, що передбачає відбір на змагальній основі*

*кандидата, який здатен професійно виконувати конкретну трудову*

*функцію, та є дієвою гарантією забезпечення підприємств, установ та*

*організацій висококваліфікованими працівниками.*

*Конкурс як умова виникнення трудових правовідносин – є*

*чинником формування колективу дійсно професійних та здібних*

*фахівців. Разом з цим, позитивні результати конкурсу ще не можуть бути*

*самостійним юридичним фактом, що вказує на виникнення трудових*

*правовідносин, оскільки конкурс при прийнятті на роботу є лише*

*елементом у складному юридичному факті, який у поєднанні з іншими*

*утворює єдину систему, метою якої є досягнення правового наслідку –*

*виникнення трудових правовідносин. Проведення конкурсу при прийнятті*

*на роботу на сьогодні пов’язується зі специфікою праці окремих*

*5*

*законодавчо визначених категорій осіб, особливою складністю*

*виконуваної ними роботи, різними умовами праці та підвищеною*

*відповідальністю за її виконання, але в умовах відкриття для України*

*європейського економічного простору, конкурс має стати головним*

*способом відбору висококваліфікованих працівників у всіх сферах*

*діяльності, оскільки лише за таких обставин можливе досягнення*

*конкурентоспроможності вітчизняних товарів та послуг на європейському*

*ринку.*

*У чинному Кодексі законів про працю України бракує положень, які*

*визначали б процедуру проведення конкурсу, що є значним недоліком,*

*оскільки на сьогодні питання конкурсу регламентується на рівні*

*спеціальних законів або підзаконних правових актів, в яких подекуди*

*порядок його проведення занадто ускладнений, формалізований. Тому*

*майбутній Трудовий кодекс України повинен містити норми, направлені*

*на регламентацію процедури прийняття роботи за конкурсом, з метою*

*однакового їх застосування, захисту претендентів на зайняття посади від*

*зловживань конкурсних комісій та роботодавців, а також закріплення*

*основних вимог щодо порядку проведення конкурсу. Тому вдосконалення*

*нормативно-правової регламентації прийняття на роботу за конкурсом є*

*вкрай важливим й вимагає активних наукових пошуків.*

*Науково-теоретичним підґрунтям досліджуваної проблеми стали*

*праці таких вчених, як А. В Андрушко, М. Г. Александрова, А. В Бикова,*

*В. В. Безусого, О. В. Гоц, В. В. Єрьоменка, М. І. Іншина, І. П. Лаврінчука,*

*О. В. Лавриненка, В. В. Лазора, Н. О. Мельничук, А. О. Мовчан,*

*Н. М. Неумивайченко, О. І. Процевського, С. М. Терницького,*

*О. М. Ярошенка та ін. Однак, незважаючи на їх вагомі здобутки, в*

*Україні немає жодної комплексної наукової роботи, присвяченої*

*дослідженню прийняття на роботу за конкурсом, що й пояснює*

*актуальність і своєчасність цієї дисертаційної роботи за обраною темою.*

*6*

*Зв’язок роботи з науковими програмами, планами, темами.*

*Дисертацію виконано на кафедрі трудового права та права соціального*

*забезпечення юридичного факультету Київського національного*

*університету імені Тараса Шевченка відповідно до теми «Доктрина права*

*в правовій системі України: теоретичний і практичний аспекти» (№11БФ042-*

*01), затвердженої на період з 1 січня 2011 р. по 31 грудня 2015 р.*

*Мета і задачі дослідження. Мета дисертаційної роботи полягає в*

*тому, щоб на підставі аналізу чинного законодавства України, практики*

*його застосування, історичного й зарубіжного досвіду, теоретичного*

*осмислення наукових праць вітчизняних і зарубіжних учених установити*

*особливості прийняття на роботу за конкурсом, а також розробити і*

*сформулювати низку висновків, пропозицій і рекомендацій, спрямованих*

*на вдосконалення правового регулювання порядку його проведення.*

*Для досягнення поставленої мети у процесі дослідження ставилися*

*такі основні задачі:*

*– установити сутність та значення конкурсу при прийнятті на роботу;*

*– розкрити зміст суттєвих правових ознак конкурсу;*

*– з’ясувати сучасні принципи проведення конкурсу;*

*– провести відмежування конкурсу від суміжних правових категорій*

*(випробування, стажування та атестація);*

*– виокремити періоди ґенези правового регулювання проведення*

*конкурсу при прийнятті на роботу, розкрити істотні ознаки цих періодів;*

*– охарактеризувати специфіку правового регулювання конкурсу за*

*трудовим законодавством зарубіжних країн й визначити перспективи їх*

*запровадження в Україні;*

*– установити стадії конкурсного відбору;*

*– виявити функції конкурсної комісії;*

*– з’ясувати правові наслідки конкурсного відбору;*

*– окреслити основні напрямки вдосконалення порядку проведення*

*конкурсу в Україні при прийнятті на роботу.*

*7*

*Об’єктом дослідження послужили суспільні відносини, що*

*виникають при реалізації громадянами права на працю шляхом прийняття*

*на роботу за конкурсом.*

*Предметом дослідження є прийняття на роботу за конкурсом.*

 *Методи дослідження. Для одержання достовірних наукових*

*результатів у дисертаційній роботі застосовувалася система*

*загальнонаукових і спеціальних методів пізнання, зокрема: нормативнопорівняльний, історичний, логіко-семантичний, аналітичний, формальнологічний, метод абстрагування й узагальнення. В основу методології*

*дослідження покладено загальнонауковий діалектичний метод. За його*

*допомогою були розглянуті проблеми правового регулювання прийняття*

*на роботу за конкурсом в їх розвитку і взаємозв’язку. При дослідженні*

*правової природи конкурсу, з’ясування його суттєвих ознак*

*використовувались аналітичний, формально-логічний і логікосемантичний методи (підрозділи 1.1; 1.2). Оперування історичним*

*методом дозволило показати становлення й розвиток правового*

*регулювання проведення конкурсу при прийнятті на роботу, що*

*обґрунтувало необхідність подальшого наукового розроблення цього*

*питання (підрозділ 2.1). Нормативно-порівняльний метод став у нагоді*

*при аналізі вітчизняного трудового законодавства, зарубіжних норм, що*

*регулюють порушену в роботі проблему (підрозділи 2.2; 3.1). Метод*

*абстрагування й узагальнення знайшов відбиття при формулюванні*

*дефініцій правових норм і категорій (підрозділи 1.2; 1.3; 3.2;),*

*формально-юридичний – при розробленні окремих законодавчих*

*рекомендацій та пропозицій (підрозділи 3.1; 3.2; 3.3; 3.4).*

*Теоретичним фундаментом роботи послужили наукові праці фахівців*

*у галузі трудового права й науково-довідкова література. Емпіричну базу*

*дослідження становлять Конституція та закони України, чинне*

*законодавство про працю та проекти Трудового кодексу України.*

*8*

*Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що*

*дисертація є першою у вітчизняній науці трудового права комплексною*

*теоретико-правовою роботою, в якій на підставі вивчення доробку вчених*

*у галузі трудового права, аналізу національного й зарубіжного*

*законодавства досліджено прийняття на роботу за конкурсом. Новизна*

*поданого на захист рукопису реалізується в нижченаведених науковотеоретичних положеннях, висновках і пропозиціях.*

*Уперше:*

*– запропоновано широке та вузьке розуміння конкурсу при прийнятті*

*на роботу, зокрема: конкурс у широкому розумінні є способом добору*

*кадрів, що здійснюється шляхом оцінювання роботодавцем професійних*

*знань та вмінь усіх осіб, які претендують на зайняття будь-якої посади чи*

*виконання роботи. Конкурс у вузькому розумінні є встановленим*

*нормативно-правовими актами способом добору кадрів, що здійснюється*

*шляхом оцінювання професійної компетентності претендентів на*

*заміщення певних законодавчо визначених посад, що проводиться*

*колегіальним органом;*

*– виокремлено суттєві ознаки конкурсу у широкому та вузькому*

*розумінні;*

*– систематизовано принципи за допомогою та з дотриманням яких*

*здійснюється конкурсний відбір, що об’єднані у дві групи: матеріальні*

*(законність, гласність, професіоналізм, компетентність) та процесуальні*

*(рівність, об’єктивність, змагальність, неупередженість);*

*– обстоюється позиція про доцільність створення на підприємствах,*

*установах та організаціях єдиної комісії з оцінки професійного рівня*

*працівників, яка об’єднала б функції конкурсної та атестаційної комісій;*

*– встановлено, що ґенеза правового регулювання конкурсу включає*

*певні періоди, а саме: (1) зародження правового регулювання прийняття*

*на роботу за конкурсом (до 1918 р.); (2) становлення правового*

*регулювання прийняття на роботу за конкурсом (1918 – 1960 рр.); (3)*

*9*

*подальший розвиток правового регулювання прийняття на роботу за*

*конкурсом (1960 – 1990 рр.); (4) правове регулювання прийняття на*

*роботу за конкурсом у роки незалежності України (1991 р. – до*

*сьогодення);*

*– обґрунтовано, що рішення конкурсної комісії є обов’язковим для*

*роботодавця, оскільки лише у такому разі конкурсна процедура*

*заміщення вакантної посади зможе забезпечити реалізацію мети його*

*проведення, так як гарантованість виконання рішення конкурсної комісії*

*– передумова досягнення всіх завдань конкурсу.*

*– доведено, що правовим наслідком конкурсного відбору є його*

*результат – виникнення трудових правовідносин, який завжди повинен*

*наставати після завершення конкурсної процедури заміщення вакантної*

*посади, позаяк відмова у прийнятті на роботу переможцю конкурсу є*

*незаконною.*

*Удосконалено:*

*– визначення поняття вакантна посада – це наявна у штатному розписі*

*вільна посада, на яку не укладено трудовий договір;*

*– дефініцію поняття конкурсу при прийнятті на роботу у сучасному*

*розумінні – це спосіб встановлення професійної компетентності осіб, що*

*виражається в особливому порядку добору найбільш підходящих*

*предендентів на відповідну посаду (роботу), що проводиться*

*колегіальним органом або роботодавцем шляхом визначення рівня знань*

*та вмінь осіб відповідно до встановлених правил з метою забезпечення*

*об’єктивної оцінки професійної підготовки потенційних працівників та*

*раціонального добору кадрів;*

*Дістали подальшого розвитку:*

* класифікації видів оцінки професійного рівня працівника за такими*

*критеріями: (1) залежно від впливу на динаміку трудових правовідносин;*

*(2) за періодичністю проведення; (3) за суб’єктом, що проводить оцінку;*

*(4) за обов’язковістю проходження; (5) за метою; (6) за колом осіб щодо*

*10*

*яких може проводитися;*

* відмежування конкурсу від суміжних правових категорій*

*(випробування, стажування та атестація), що проведено за такими*

*ознаками: (1) за метою; (2) за порядком встановлення (проведення); (3) за*

*періодичністю; (4) за суб’єктом, що здійснює оцінку; (5) за правовими*

*наслідками;*

* стадійності конкурсного відбору при прийнятті на роботу, що*

*складається з: (1) підготовчої стадії, що об’єднує декілька етапів: (а)*

*оприлюднення оголошення про проведення конкурсу; (б) прийом*

*документів від осіб, які бажають взяти участь у конкурсі; (в) попередній*

*розгляд документів на відповідність установленим вимогам та (2)*

*основної стадії, що охоплює (а) проведення конкурсного відбору; (б)*

*визначення результатів конкурсу;*

*Практичне значення одержаних результатів полягає у тому, що*

*вони можуть бути використані:*

* у науково-дослідницькій діяльності – для подальшого вивчення*

*порушеної проблеми, розвитку правового забезпечення добору кадрів;*

* у навчальному процесі – під час вивчення навчальної дисципліни*

*«Трудове право України», підготовки відповідних розділів підручників,*

*навчальних посібників, курсів лекцій, а також у науково-дослідницькій*

*роботі студентів, слухачів, курсантів;*

* у сфері правотворчості – у процесі вдосконалення чинних*

*законодавчих актів (КЗпП України, Закон «Про вищу освіту», Закон «Про*

*державну службу» та ін.) і підготовки нових законопроектів (Трудовий*

*кодекс України тощо);*

* у правозастосуванні – при використанні висновків, рекомендацій і*

*пропозицій у діяльності суддів, органів державної виконавчої влади та*

*інших суб’єктів правозастосування.*

*Апробація результатів дисертації.*

*Основні ідеї та висновки дисертаційного дослідження були обговорені*

*11*

*на кафедрі трудового права та права соціального забезпечення юридичного*

*факультету Київського національного університету імені Тараса Шевченка.*

*Положення і висновки дисертації знайшли відображення в тезах*

*доповідей і наукових повідомлень на міжнародних та всеукраїнських науовопрактичних конференціях та семінарах, зокрема: «Актуальні питання*

*державотворення в Україні» (м.Київ, 2015 р.); «Актуальні питання*

*державотворення в Україні» (м.Київ, 2014 р.); «Юридическая наука и*

*практика в условиях современных трансформационных процессов»*

*(г.Симферополь, 2014 г.); «Юридичні науки» (м.Херсон 2015 р.)*

*Публікації. Ключові теоретичні і практичні положення*

*проведеного дослідження знайшли відображення у 9 наукових працях, з яких*

*6 опубліковані у фахових виданнях (у тому числі одна в зарубіжному*

*виданні), а також у 3-х тезах доповідей і наукових повідомлень на вказаних*

*конференціях.*

ВИСНОВКИ

Урезультатіпроведеногодослідженнявиконаногонаоснові

аналізучинногозаконодавстваУкраїнипрактикийогозастосування

іноземногоатакожісторичногодосвідутеоретичногоосмислення

науковихпрацьвітчизнянихізарубіжнихученихурізнихгалузяхзнань

авторомвстановленоособливостіприйняттянароботузаконкурсом

розробленоісформульованорядвисновківпропозиційтарекомендацій

спрямованихнаудосконаленняправовогорегулюванняприйняттяна

роботузаконкурсомДонайбільшважливихрезультатівслідвіднести

такіякот

Конкурсприприйняттінароботуусучасномурозумінні–цеспосіб

встановленняпрофесійноїкомпетентностіосібщовиражаєтьсяв

особливомупорядкудоборунайбільшпідходящихпредендентівна

відповіднупосадуроботущопроводитьсяколегіальниморганомабо

роботодавцемшляхомвизначеннярівнязнаньтавміньосібвідповіднодо

встановленихправилзметоюзабезпеченняоб’єктивноїоцінки

професійноїпідготовкипотенційнихпрацівниківтараціональногодобору

кадрів

Конкурсприприйняттянароботуслідрозглядатиуширокомута

вузькомузначенні

АКонкурсуширокомурозумінніхарактеризуєтьсятакимиознаками

можепроводитисястосовнобудьякихкатегорійпрацівників

спеціалістівтехнічногоперсоналутаінПереліктакихкатегорій

працівниківдоцільновстановлюватиулокальнихактахпримірому

колективномудоговоріщозабезпечилободнаковістьвумовах

прийняттянароботузаконкурсомстосовноцихкатегорійвимогидо

претендентівтапорядокпроведенняконкурсуформуєроботодавецьна

основікваліфікаційниххарактеристикпосадтапрофесійдоучастіу

конкурсіможутьдопускатисяусіохочітобтопретендентомназайняття



посадивиконанняроботиможебутибудьякаособанавітьякщовонай

неповністювідповідаєзаявленимранішевимогамаджероботодавецьу

ходіконкурсуможедійтивисновкущосамецюособувінішукає

незважаючиприміромнавідсутністьстажувцієїособистворення

спеціальногоколегіальногооргануєнеобов’язковимоскількирішення

провизнаннятогочиіншогопретендентатакимщовідповідає

висунутимвимогамроботодавецьможеприйнятиіодноособово

БДоістотнихознакконкурсуувузькомурозумінніналежать

правоназаміщенняпосаднаконкурснійосновімаютьлишезаконодавчо

визначенікатегоріїпрацівниківупевнихсферахдіяльностіпорядок

проведенняконкурсуприприйняттінароботуцихкатегорійосіб

регламентуєтьсязаконодавчимиактамидоучастіуконкурсі

допускаютьсялишетіособищопройшлипопереднійвідбірВимогидо

тиххтоможебутидопущенийдоучастівконкурсівизначаються

нормативноправовимиактамищорегламентуютьвідповіднийвид

діяльностірішенняпропереможцяконкурсуякеєобов’язковимдля

роботодавцяприймаєтьсяколегіальниморганомтрудовийдоговір

щоукладаєтьсязарезультатамиконкурсуякправиломаєстроковий

характер

Конкурсприприйняттінароботузасвоєюсутністюєзмаганням

щопроводитьсяздотриманнямпевногопорядкутазметоювизначення

найкращогодлязайняттявакантноїпосадисередосібщоберутьучастьу

конкурсітомувньомуможнавиокремитиматеріальнутапроцесуальну

складовіУзв’язкузцимпринципизадопомогоютаздотриманнямяких

здійснюєтьсяконкурснийвідбірможнасистематизуватиоб’єднавшиу

двігрупиматеріальнізаконністьгласністьпрофесіоналізм

компетентністьтапроцесуальнірівністьоб’єктивністьзмагальність

неупередженість

Конкурсприприйняттінароботуєоднимізвидівоцінки

професійнихякостейпрацівникаДляз’ясуванняйогомісцясередінших



видівоціноктаїхрозмежуванняавторїхкласифікувавзатакими

критеріямизалежновідвпливунадинамікутрудовихправовідносин

авидиоцінокщовпливаютьнавиникненнятрудовихправовідносин–

конкурсбвидиоцінокщовпливаютьназбереженняабозміну

трудовихправовідносин–випробуванняатестаціястажуванняввиди

оцінокщовпливаютьнаприпиненнятрудовихправовідносин–

випробуванняатестаціязаперіодичністюпроведенняаразова

оцінка–конкурсвипробуваннябперіодичнаатестаціястажування

засуб’єктомщопроводитьоцінкуазовнішняоцінкаспецсуб’єкт

конкурсувузькомурозумінніатестаціястажуваннябвнутрішня

оцінка–випробуванняконкурсуширокомурозумінніза

обов’язковістюпроходженняаобов’язкова–атестаціябдобровільна

–конкурсвзазгодоюсторін–випробуваннястажуваннязаметою

азаміщеннявакантноїпосади–конкурсбвідповідністьзайманій

посаді–атестаціявипробуваннявпідвищеннякваліфікації–

стажуваннязаколомосібщодоякихможепроводитисяашироке

колоосіб–випробуваннястажуванняконкурсуширокомузначенні

блишезаконодавчовизначенікатегоріїпрацівниківконкурсу

вузькомузначенніатестація

Ґенезаправовогорегулюванняприйняттянароботузаконкурсом

включаєвідповідніперіодиасаме

АЗародженняправовогорегулюванняприйняттянароботуза

конкурсомдорЦейперіодхарактеризуєтьсяапоявою

змагальнихпроцедурякформдоборукадрівспочаткувспеціальних

галузяхгосподарствадержавнаслужбазподальшимпоширеннямна

іншікатегоріїпрацівниківбприйняттямнаслужбутількипісля

отриманнянайкращогорезультатувзмаганнівформуванням

спеціальнихкомісійприуніверситетахякіоцінювалиучасників

змаганнягрішенняцихкомісійбулообов’язковимдлявиконання



БСтановленняправовогорегулюванняприйняттянароботуза

конкурсом–ррДлярозглядуваногоперіодупритаманноа

ототожненняконкурсуізатестацієюусучасномурозумінні–

передбачалосяпроведенняперіодичнихконкурсівдлявиявлення

професійногорівняпрацівникабвстановленняперевагособамякі

маливагомізаслугивтійчиіншійгалузі–ціособинеповиннібули

проходитиперіодичніконкурсивпроведенняконкурсівздійснювалося

керівництвомгувипадкунегативногорезультатуперіодичного

конкурсунадаваласяможливістьзвільненнябезперспективнихкадрів

ВПодальшийрозвитокправовогорегулюванняприйняттянароботу

законкурсом–ррУцейперіодаконкурснапроцедура

заміщенняпосадиполягалавпереобраннінацюпосадущопроводилося

кожніп’ятьроківброзширюєтьсякатегоріяпрацівниківякіне

підлягалитакомупереобраннювпереобранняздійснюється

спеціальнимисуб’єктамиякііснуваливорганізаціяхтаустановахде

працювалапевнаособагзарезультатамитакогопереобранняособа

моглабутизвільненнязроботиабопереведенанаіншупосаду

ГПравоверегулюванняприйняттянароботузаконкурсомуроки

незалежностіУкраїнир–досьогоденняУцічасиаконкурс

стаєпроцедуроюякапроводитьсявиключноприприйняттінароботуа

невпроцесіостанньоїбконкурсєпорядкомприйняттянароботу

спеціальнихкатегорійпрацівниківвдляпроведенняконкурсу

створюютьсяспеціальніконкурснікомісіїнапідставірішенняякихз

працівникомможебутиукладенотрудовийдоговіргприймається

низканормативнихактівяківстановлюютьособливостіправового

регулюванняприйняттянароботузаконкурсомщодоспеціальних

категорійпрацівників

Основнимиособливостямиправовогорегулюванняузарубіжних

країнахконкурсуприприйняттінароботує



АПорядоктаумовиприйняттянароботузаконкурсомвизначаються

нелишезаконодавчимиактамиалейстатутомположенняморганізації

абоіншимилокальнимиактамироботодавцяуякихвстановлюється

перелікпосадщопідлягаютьзаміщеннюзаконкурсоміпорядокйого

проведення

БПроцедураприйняттянароботузаконкурсомпередбачає

дотриманняпевнихстадійпублікаціяоголошенняпропроведення

конкурсуприйомдокументіввідосібяківиявилибажаннявзяти

участьуконкурсістворенняконкурсноїкомісіїрозгляд

документівучасниківконкурсунавідповідністьвстановленим

кваліфікаційнимвимогамспівбесідизучасникамиконкурсущо

проводятьсяконкурсноюкомісієювисновокконкурсноїкомісії

укладеннятрудовогодоговоруізпереможцемконкурсу

ВУзаконодавствідеякихкраїнприміромКазахстанта

Таджикистанпередбачаютьсявидизагальнийтавнутрішнійконкурсу

Прийняттянароботузазагальнимконкурсомпроводитьсясеред

громадянякіпопередньопройшлипроцедурутестуваннятамають

результатиненижчетихзначеньщовстановлюютьсяуповноваженим

органомщопроводитьоцінкупрофесійногорівнягромадянВнутрішній

конкурсназайняттявакантнихпосадпроводитьсясередпрацівниківякі

намоментоголошенняконкурсупрацюютьуційустанові

Стадіямиконкурсноговідборуприприйняттінароботує

підготовчастадіящооб’єднуєдекількаетапіваоприлюднення

оголошенняпропроведенняконкурсубприйомдокументіввідосібякі

бажаютьвзятиучастьуконкурсівпопереднійрозгляддокументівна

відповідністьустановленимвимогамтаосновнастадіящоохоплює

апроведенняконкурсноговідборубвизначеннярезультатів

конкурсу

Вакантнапосада–ценаявнауштатномурозписівільнапосадана

якунеукладенотрудовийдоговірКонкурснеоголошуєтьсянапосади



зайнятіособамиякіперебуваютьувідпустціподоглядузадитиною

згіднозчиннимзаконодавствомВипускникивищихнавчальнихзакладів

потребавякихранішебулазаявленапрацевлаштовуютьсяпоза

конкурсомвідповіднодовимогчинногозаконодавстваКрімтогопоза

конкурсомповиннніприйматисяпрацівникивідповіднодоукладених

трудовихдоговорівдлявиконанняроботизасумісництвом

Конкурснакомісіяприприйняттінароботузаконкурсом–це

постійнодіючийколегіальнийорганщостворюєтьсяроботодавцем

керівникомдляпроведенняконкурсноговідборузметоювідбору

кращогокандидатаназайняттявакантноїпосадирішенняякогоє

підставоюдляукладеннязпереможцемконкурсутрудовогодоговору

контрактуабозарахуваннядокадровогорезерву

Враховуючисхожістьпорядкуформуванняперсонального

складутафункційконкурсноїтаатестаційноїкомісійвважаємо

доцільнимстворюватинапідприємствахустановахтаорганізаціяхєдину

постійнодіючукомісіюзоцінкипрофесійногорівняпрацівниківяка

об’єдналабфункціїконкурсноїтаатестаційноїкомісійЦеможебути

додатковоюгарантієютогощоконкурснийвідбіртаіншівидиоцінки

проводитимутьособиякідетальнознаютьсвоїповноваженнята

покладенінакомісіюзавданняНачленівцієїкомісіїпокладається

підвищенавідповідальністьзатойвисновокякийвонинададуть

керівникуітомулишеособиякіусвідомлюютьважливістьтакого

рішенняможутьвходитидоскладукомісіїУвипадкахжетимчасового

виконанняобов’язківнаврядчиможнадосягтиефективності

неупередженостіаголовнепрофесійностічленівкомісії

Рішенняконкурсноїкомісіїєобов’язковимдляроботодавця

оскількипроцесзборуаналізунеобхіднихдокументівдляконкурсу

встановленняпрофесійногорівнякандидатівнавакантнупосадута

виробленняоцінкиздійснюєтьсягрупоювисококваліфікованих

працівниківавторитетнихфахівцівОб’єктивністьоцінкипрофесійних



знаньтавміньучасниківконкурсудосягаєтьсяколективнимпроведенням

продуктивногообмінусудженнямипросильнітаслабкісторони

кандидатаТомувисновкиконкурсноїкомісіїєпідставоюдляприйняття

відповіднихрішеньщодоучасниківконкурсуукладеннятрудового

договоруконтрактувнесеннядокадровогорезервуіншіможливості

застосуватизнаннятавмінняучасниківконкурсноговідборуКонкурсне

зможезабезпечитиреалізаціїметийогопроведенняякщорезультатине

будутьпідтверджуватисяреальнимиправовиминаслідками

Гарантованістьвиконаннярішенняконкурсноїкомісії–передумова

досягненнявсіхзавданьконкурсу

Правовимнаслідкомконкурсноговідборуєйогорезультат–

виникненнятрудовихправовідносинякийзавждиповиненнаставати

післязавершенняконкурсноїпроцедуризаміщеннявакантноїпосади

оскількирішенняконкурсноїкомісіяєобов’язковимдлякерівника

Відмовауприйняттінароботупереможцяконкурсуєнезаконноюза

виняткомвипадківколипереможецьконкурсусамвідмовивсявід

зайняттяпосадиабойомувідмовленоупризначеннінапосадуза

результатамиспеціальноїперевірки