

**Чербаєва Ольга Володимирівна**  
викладач кафедри цивільно-правових  
дисциплін юридичного факультету  
Дніпропетровського державного  
університету внутрішніх справ

## **ЩОДО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ КОНКУРСНОГО ВІДБОРУ ПРАЦІВНИКІВ**

Однією з основних функцій вітчизняного трудового законодавства є захист права громадянина на працю, що гарантується ст. 43 Конституції України. Укладання трудового договору, мета якого полягає у вирішенні питань щодо роботи за обраною професією, спеціальністю та відповідною кваліфікацією, – це шлях до реалізації зазначеного права. Свобода укладання трудового договору для працівника виявляється в можливості обирати місце і вид роботи, враховуючи власні інтереси, а для роботодавця – це вибір працівника, що відповідає за своїми діловими та кваліфікаційними якостями запропонованій посаді.

Досить ефективною формою підбору кваліфікованого персоналу є конкурсний відбір. Чинний Кодекс законів про працю України і вітчизняне трудове законодавство не надають визначення поняття «конкурс», хоча неодноразово у наукових працях обговорювалося питання щодо необхідності його законодавчого закріплення. У ст. 53 Проекту Трудового кодексу України зазначається, що конкурсний відбір проводиться у випадках, передбачених трудовим законодавством або рішенням роботодавця. Порядок проведення конкурсу затверджується роботодавцем [5]. Отже, власне визначення поняття «конкурс» у проекті Трудового кодексу ми також не знаходимо. Звернемося до наукового визначення. Так, В.І. Прокопенко визначає конкурс як особливий порядок підбору працівників на посади, що дозволяє відбирати на заняття певної посади кращого з претендентів [4, с. 171]. Таким чином, головною метою конкурсу є підвищення об'єктивності відбору висококваліфікованого персоналу з числа запропонованих спеціалістів за допомогою всебічного розкриття потенціалу майбутніх працівників. Обрання на посади за конкурсом дає змогу поліпшити й удосконалити діяльність певної організації, підвищити конкурентоспроможність та зростання ділової кваліфікації колективу підприємства.

Ми знаходимо регулювання конкурсного відбору у різних нормативно-правових актах. В Україні згідно з чинним законодавством конкурс може проводитись при виникненні трудових правовідносин з медичними працівниками, науково-педагогічними працівниками, з державними службовцями, з художнім та артистичним персоналом закладів культури.

Порядок заміщення вакантних посад за конкурсом встановлюється не

тільки законами, а й статутами або положеннями певних підприємств, установ, організацій. Вважаємо за доцільне на рівні конкретної організації здійснювати розробку відповідного Положення про проведення конкурсу із зазначенням переліку посад, що заміщаються у конкурсному порядку.

Отже, на підставі викладеного можемо диференціювати такі різновиди конкурсного відбору: конкурс, що проводиться на підставі закону; конкурс, що проводиться на підставі локальних актів організації.

Конкурс є досить дієвим та ефективним способом проведення кадрового відбору, оскільки, як вже зазначалось раніше, дає змогу роботодавцеві обрати найбільш підходящу кандидатуру серед певної кількості претендентів на посаду. При цьому до участі в конкурсі будуть допущені лише ті кандидати, які відповідають вимогам, що висуваються до певної посади безпосередньо керівником або адміністрацією підприємства. Слід відзначити також демократичність, що характеризує проведення такого заходу. В ході проведення конкурсу, тобто у процесі пошуку найкращого або найбільш підходящого претендента, відбувається аналіз наданих документів та відомостей, проводяться різні співбесіди та тестування, виконуються ті чи інші пробні завдання, – все залежить від кваліфікаційних вимог, що висуваються роботодавцем до тієї чи іншої посади. Слід зазначити, що всі етапи проведення конкурсу та остаточні вимоги, що висуваються до претендентів, повинні бути передбачені в Положенні про проведення конкурсу на заміщення вакантних посад.

Застосування конкурсу з метою ефективного вибору майбутнього працівника характеризує його як практичний інструмент, що передбачає процедурний формалізм, який гарантує дієвість його результатів і забезпечує рівність доступу осіб до виконання робіт (обіймання посад) [2, с. 106, 107].

Характеризуючи конкурс як окрему організаційно-правову форму відбору кадрів, можна відзначити декілька специфічних ознак або рис:

а) наявність окремих етапів (або стадій), таких як: висунення кандидатур; вивчення та обговорення конкурсною комісією ділових та професійних якостей кандидата; прийняття спільного рішення комісії та керівника підприємства щодо кандидатури, обраної за результатами конкурсу, що забезпечує виваженість рішень, оскільки повноваження роботодавця делегуються колегіальному органу – конкурсній комісії, завдяки функціонуванню якого долається упередженість при прийнятті рішення;

б) мета конкурсу, як ми вже згадували раніше, – це виявлення найкращих працівників серед претендентів на виконання відповідної роботи;

в) коло кандидатів у працівники, що приймаються на роботу за конкурсом, визначається на законодавчому рівні та в локальних актах;

г) трудовий договір укладається за результатами прийнятого конкурсною комісією рішення після проведення конкурсної процедури відбору кандидата у працівники [1, с. 146].

Водночас, разом із перевагами, конкурс має й певні недоліки. Оцінка професійних якостей ґрунтується на кваліфікаційних вимогах, що висува-

ються до відповідної посади. Оскільки конкурсна процедура, особливо на державних підприємствах, полягає у порівнянні даних про кандидатів за документами, то можна стверджувати, що ці відомості не дають повного уявлення про ділові якості осіб, які беруть участь у конкурсі. Конкурс, на жаль, далеко не завжди дає можливість визначити моральні якості претендентів, риси їх характеру, ступінь вихованості та соціальну орієнтованість.

Різноманітні форми добору кадрів, однією з яких є і конкурс, досі не отримали належної правової регламентації, завдяки чому роботодавці мають змогу зловживати своїм становищем, порушуючи конституційні права громадян на працю, а також припускаючись випадків дискримінації. Отже, у проекті Трудового кодексу слід надати поняття конкурсу, визначивши загальний порядок та підстави для його проведення.

### **Література**

1. Биков А.В. Добір працівників за законодавством України: питання організаційно-правових форм / А.В. Биков // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2012. – № 25. – С. 141-148.
2. Зеленський В.М. Конкурс в системі юридичних фактів – підстав виникнення трудових правовідносин / В.М. Зеленський // Митна справа. – 2014. – № 6 (96). – С. 50-506.
3. Мовчан А.О. Правове регулювання відносин із добору кадрів у сучасних умовах / А.О. Мовчан. – Сімферополь : Фірма «Салта» ЛТД, 2010. – 192 с.
4. Прокопенко В.І. Трудове право України : підручник / В.І. Прокопенко. – Х. : Консум, 1998. – 480 с.
5. Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=53221&pf35401=322609>.

**Черненко Анатолій Павлович**  
доцент кафедри кримінально-правових  
дисциплін юридичного факультету  
Дніпропетровського державного  
університету внутрішніх справ,  
кандидат юридичних наук, доцент

## **ПРОБАЦІЯ У КРИМІНАЛЬНОМУ ПРОЦЕСІ УКРАЇНИ**

7 вересня 2016 року Верховною Радою України прийнято Закон «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення виконання кримінальних покарань та реалізації прав засуджених», яким внесено певні зміни до деяких законодавчих актів України, у тому числі й до Кримінального процесуального кодексу України. Зокрема, у КПК запроваджено новий інститут – пробацію.