

4. Кодекс корпоративної етики Національної акціонерної компанії «Нафтогаз України» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.naftogaz.com/files/HR/Naftogaz-Code-Ethics.pdf>.
5. Трудове право : підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. – Х. : Право, 2012. – 496 с.
6. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50 – Ст. 375.

**Ключові слова:** кодекс корпоративної етики, трудовий колектив, трудовий договір, дисциплінарна відповідальність.

**Ключевые слова:** кодекс корпоративной этики, трудовой коллектив, трудовой договор, дисциплинарная ответственность.

**Key words:** corporate ethics code, labor collective, employment contract, disciplinary responsibility.

### **ЛАБАНЬ АНДРІЙ ІГОРОВИЧ**

*Національний університет «Одеська юридична академія»,  
аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення*

## **КОНКУРС ЯК ПРАВОВА ФОРМА ДОБОРУ ПРАЦІВНИКІВ РОБОТОДАВЦЕМ**

На відміну від чинного Кодексу законів про працю України у проєкті Трудового кодексу України (далі – ТК України) [1], що готується до прийняття у другому читанні, вперше у національному законодавстві закріплені основні права роботодавця, серед яких – право роботодавця на добір працівників, у тому числі шляхом проведення конкурсу, тестування (ст. 23). Вперше праву на професійний добір присвячено окрему ст. 25 проєкту ТК України, в якій закріплені окремі аспекти механізму здійснення працівником зазначеного права.

Важливе значення має питання про правові форми добору працівників роботодавцем, яке, на жаль, не отримало належного правового регулювання у проєкті ТК України. Як впливає з формулювання права роботодавця на добір працівників у ст. 23 проєкту ТК України, однією з правових форм, і до речі такою, що називається першою, є конкурсний відбір. Отже, проведення конкурсу є однією з основних форм добору працівників роботодавцем.

У чинному КЗпП України відсутні спеціальні норми про проведення конкурсного відбору. Навіть сам термін «конкурсний відбір» у Кодексі не згадується. Відповідні норми закріплені в інших законах України та підзаконних нормативно-правових актах. Так, досить повно чинним законодавством України врегульований порядок проведення конкурсу на зайняття вакантної посади державної служби. Регламентація зазначеного порядку здійснюється главою 2 Закону України «Про державну службу» [2] і Порядком проведення конкурсу на зайняття посад держав-

ної служби, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 25 березня 2016 р. № 246 [3]. Мета проведення конкурсу на зайняття вакантної посади державної служби закріплена в ст. 22 Закону України «Про державну службу». Ідеться про добір осіб, здатних професійно виконувати посадові обов'язки. Зазначеним Порядком досить докладно врегульована процедура конкурсного відбору на зайняття вакантної посади державної служби.

Конкурс є елементом складного юридичного складу виникнення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками. Частиною одинадцятою ст. 55 Закону України «Про вищу освіту» [4] проведення конкурсного відбору визнано обов'язковим під час заміщення таких вакантних посад, як завідувач (начальник) кафедри, професор, доцент, старший викладач, викладач. У цій самій частині передбачається, що порядок проведення конкурсного відбору затверджується вченою радою закладу вищої освіти. Це означає, що Закон України «Про вищу освіту» надає право закладам вищої освіти право самим розробляти та затверджувати процедуру проведення конкурсного відбору.

У спеціальній літературі конкурсний відбір зазвичай розглядається як підстава виникнення трудових правовідносин з певною категорією працівників. Так, наприклад, В.А. Кононенко досліджує конкурс як підставу виникнення трудових відносин з науково-педагогічними працівниками [5, с. 10-11]. Позиція вченої потребує уточнення, адже конкурс слід розглядати, по-перше, як підставу виникнення трудових правовідносин, а не трудових відносин, а по-друге, точніше буде визначати конкурс як елемент складного юридичного складу виникнення трудових правовідносин, тобто один із юридичних фактів, які є підставою виникнення трудових правовідносин із тими самими науково-педагогічними працівниками. Водночас слід погодитися з висновком вченої про те, що положення Рекомендацій щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладення з ними трудових договорів (контрактів), затверджених наказом Міністерства освіти і науки України [6], не відповідають вимогам міжнародних актів та чинному законодавству України.

Зміст наведених актів свідчать про необхідність законодавчого закріплення основних положень про конкурсний відбір працівників у чинному КЗпП України, проекті ТК України. Як вже відзначалося, у КЗпП України такі норми відсутні. До проекту ТК України вперше включені спеціальні норми про укладення трудового договору на підставі результатів конкурсу (ст. 52). На нашу думку, зміст зазначеної статті потребує вдосконалення. По-перше, доцільно визначити у частині першій ст. 52 законопроекту поняття конкурсного відбору. Як видається, конкурс можна визначити як врегульовану чинним законодавством процедуру, що проводиться з метою добору осіб, здатних виконувати свої посадові обов'язки, у випадках, якщо законодавством або установчими документами визначені перелік посад, які підлягають заміщенню за конкурсом, і порядок конкурсного обрання на посаду.

По-друге, у ст. 52 проекту ТК України необхідно чітко передбачити мету проведення конкурсного відбору та основні положення про його проведення, що є єдиними для різних категорій працівників (державних службовців, науково-педагогічних працівників та ін.).

По-третє, потребує конкретизації положення частини третьої ст. 52 проекту ТК України про відповідальність за порушення встановленого порядку проведення конкурсу. Необхідно зазначити, хто є суб'єктом такої відповідальності і яка саме відповідальність настає за таке порушення.

Потрібно також відзначити, після прийняття нового Трудового кодексу України конкурсний відбір потрібно буде розглядати вже не тільки як юридичний факт як елемент складного фактичного складу, що є підставою виникнення трудових правовідносин з певною категорією працівників, але й як одну з основних правових форм добору працівників роботодавцем.

### **Список використаної літератури:**

1. Проект Трудового кодексу України № 2410 від 08.11.2019. [https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=67331](https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331)
2. Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 4. Ст. 43.
3. Порядок проведення конкурсу на зайняття посад державної служби: Затв. постановою Кабінету Міністрів України від 25 березня 2016 р. № 246. *Офіційний вісник України*. 2016. № 28. Ст. 1116.
4. Про вищу освіту: Закон України № 1556-VII від 01.07. 2014. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 37-38. Ст. 2004.
5. Кононенко В.А. Особливості прийняття і звільнення з посад науково-педагогічних працівників: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2019. 19 с.
6. Рекомендації щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладення з ними трудових договорів (контрактів): Затв. наказом Міністерства освіти і науки України № 1005 05.10.2005 (у редакції наказу Міністерства освіти і науки України 26.11.2015 № 1230). Інформаційний збірник Міністерства освіти і науки України. 2015. № 11. Ст. 83.

**Ключові слова:** працівник, роботодавець, добір працівників роботодавцем, конкурсний відбір.

**Ключевые слова:** работник, работодатель, добір работников работодателем, конкурсний отбор.

**Key words:** employee, employer, selection of employees by the employer, competitive selection of employees.