

ЄРЬОМЕНКО В. В.,
кандидат юридичних наук, доцент кафедри
трудового права Національного юридичного
університету імені Ярослава Мудрого

КОНКУРС ЯК ПІДСТАВА ВИНИКНЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН З ДЕРЖАВНИМИ СЛУЖБОВЦЯМИ

У статті досліджуються проблемні питання правових форм реалізації громадянами права на державну службу та підстав виникнення трудових правовідносин з державними службовцями. Робиться акцент на тому, що застосування конкурсу при доборі державних службовців підвищує якість персоналу державної служби. Конкурс є соціально-правовим методом оцінювання ділових якостей претендентів. В його основі закладені демократичні принципи: об'єктивності, гласності та змагальності. Дається порівняльний юридичний аналіз конкурсу та виборам як підставам виникнення трудових правовідносин. Аналізуються юридичні факти як складові елементи фактичного складу та як умови конкурсного заміщення державних посад. Обґрунтовується положення про те, що трудовий договір, акт призначення, Присяга державного службовця є необхідними елементами фактичного складу. Зазначається потреба подальшого дослідження норм, що регулюють право громадян на працю в органах державної влади та практики їх застосування.

Ключові слова: право на працю, трудові правовідносини, юридичні факти, фактичний склад, акт конкурсу, акт призначення, Присяга державного службовця.

Постановка проблеми. У трудовому праві та у адміністративному праві України одними з найдискусійнішими були і залишаються питання про форми реалізації громадянами права на державну службу і, відповідно, про підстави виникнення трудових правовідносин, що засновані на акті конкурсу. Останні наукові дослідження щодо регулювання праці (служби) державних службовців в Україні не додають оптимізму щодо розв'язання традиційних проблем у цій царині про що свідчать постійні зміни редакцій законів, які регулюють трудові відносини з державними службовцями в цілому так і з окремими їх категоріями. Така ситуація, разом з іншими факторами, негативно впливає на якість персоналу державної служби, що знайшло визначення в літературі як *«negative staff selection»*.

Аналіз останніх досліджень. Вивченням проблем реалізації права працівника на державну службу, зокрема, за допомогою проведення конкурсу, займалися такі вчені, як Глоzman В. А., Думін Н., Єфремова О. П., Смирнов В. Н. та ін.

Виклад основного матеріалу. Розпочавши в українській правовій науці дослідження питань про організаційно-правові форми залучення громадян до праці і про форми реалізації громадянами права на працю, мною був запропонований перелік таких форм реалізації права на працю або ж організаційно-правових форм залучення до праці, які у вигляді підстав виникнення трудових правовідносин з усіма

категоріями працівників та службовців, було рекомендовано закріпити в Кодексі законів про працю України: (а) укладення трудового договору (контракту), (б) обрання на посаду, (в) обрання за конкурсом, (г) призначення на посаду, (д) прийняття на роботу молодих фахівців, (е) направлення на роботу в рахунок броні (квоти), (є) прийом (вступ) у члени, якщо членство обумовлено обов'язковістю особистої праці [1, с. 68–78, 170]. Конкурсному заміщенню посад, як самостійній підставі виникнення трудових правовідносин, був присвячений окремий підрозділ дисертації [1, с. 119–140], а основні положення викладені в авторефераті дисертації [2, с. 5–16].

Позитивне сприйняття українським законодавцем окремих наукових пропозицій не зняло актуальності і необхідності додаткових наукових досліджень питань, що залишаються не вирішеними або ж вирішуються, на мій погляд, у спірний (сумнівний) спосіб. Окремі нормативні положення поповнюються нормами, які докорінно змінюють способи заміщення посад державних службовців, що найменше опосередковано обмежує доступ до реалізації права на працю окремим категоріям громадян, та не дають повну і точну відповідь на питання: які ж юридичні акти породжують трудові правовідносини з державними службовцями, чи є місце трудовому договору в процесі конкурсного заміщення посади та взагалі чи є правовідносини державної служби трудовими? По суті ці та інші тенденції зміни концепцій добору

громадян (та не громадян України) до державної служби зумовлює нагальну потребу, зокрема, в дослідженні й визначенні тих юридичних фактів, які безпосередньо породжують трудові правовідносини або ж «*трудові службові правовідносини*» з названою категорією найманих працівників.

Трудове законодавство однією з підстав виникнення трудових правовідносин передбачає конкурсне заміщення посад. Ця підстава дуже близька до виборності на посаду, оскільки реалізується більшістю голосів уповноважених на те колегіальних суб'єктів, що і дозволяє в науці вважати конкурс своєрідними виборами. «*Вибори на посаду, як підстава виникнення трудових правовідносин, можуть здійснюватись двома шляхами: проведенням прямих чи представницькими органами виборів на заміщення певних посад, а також шляхом конкурсного відбору кадрів*» [3, с. 179].

Дійсно, між конкурсним порядком заміщення посади і виборами є багато спільного. *По-перше*, заміщення посади за конкурсом і заміщення посади шляхом виборів відбуваються на підставі фактичних складів, у яких акт конкурсного відбору й акт обрання виступають у якості головних елементів цих правостворюючих складів. *По-друге*, волевиявлення претендентів, в обох випадках, мають безпосереднє юридичне значення для виникнення трудових правовідносин. Оголошення конкурсу провадиться спеціально з метою викликати це волевиявлення. Проте, можлива ситуація коли будучи переможцем конкурсу, претендент в останній момент може відмовитися від роботи (служби), оскільки акт конкурсного відбору (акт призначення на посаду, Присяга) для нього не є обов'язковим до моменту виникнення трудових правовідносин, а упорядник конкурсу не має односторонніх зобов'язуючих адміністративних (дисциплінарних) повноважень щодо претендента. Аналогічна ситуація процесу виникнення трудових правовідносин з виборними працівниками. На наше переконання, з моменту обрання особи за конкурсом доля трудових правовідносин залежить від того чи погодиться претендент приступити фактично до роботи (служби). Фактично цей момент одночасно можна вважати укладенням трудового договору з ним в усній формі, за винятком ситуацій, коли за процедурою конкурсного заміщення посади передбачається укладення письмового трудового договору (контракту). *Втретє*, акт конкурсу й акт обрання – це завжди рішення (дії) колегіального органу. *Вчетверте*, на момент проведення виборів чи конкурсу посада повинна бути вакантною або зайнятою в окремих випадках.

Разом з тим, конкурсний порядок заміщення посади відрізняється від виборного низкою ознак. У якості відмінних ознак можна вирізнити наступні:

1) під час виборів трудові правовідносини мають, як правило, строковий характер, а під час конкурсу – постійний;

2) під час виборів трудовий договір укладається переважно в усній формі, а під час конкурсу він повинен мати переважно письмову форму (хоча сучасне національне законодавство цього правила, на жаль, не дотримується);

3) конкурсне заміщення посади, як правило, включає в себе виконання претендентами певних практичних завдань у тій чи іншій формі, вибори – ні.

Конкурс є соціально-правовим методом оцінювання ділових якостей претендентів, в основі якого закладені демократичні принципи: об'єктивності, гласності, порівняльності та змагальності. Професійні, моральні, психофізіологічні якості претендентів вивчаються у певній послідовності та за встановленими правилами. Конкурс дає теоретичну і практичну можливість підібрати для певної посади найдостойнішого з претендентів.

Конкурсне заміщення посади застосовується при прийомі на роботу передусім державних службовців. Раніше проведення конкурсу застосовувалося й при прийнятті на роботу (службу) у органів місцевого самоврядування. На сьогодні після прийняття в новій редакції Закону України «Про місцеве самоврядування» від 01.05.2016 р. законодавець повністю відмовився від застосування конкурсного порядку при заміщенні посад в органах місцевого самоврядування [4]. Така концептуальна зміна підходу законодавця є надзвичайно цікавою й виправданою, оскільки свідчить про те, що законодавець прагне застосовувати різні правові способи (форми) заміщення посад у різних сферах державного будівництва та про спрощення процедури реалізації права на працю в органах місцевого самоврядування громадянами України.

У юридичній літературі давалися різні оцінки конкурсному заміщенню посад. Окремі автори розглядали цю підставу виникнення трудових правовідносин у вигляді фактичного складу, але при цьому включали до нього не тільки юридичні факти, що містять волевиявлення певних суб'єктів, а й його складові. Так, В. Н. Смирнов включає до фактичного складу, що породжує трудові правовідносини: подачу заяви для участі в конкурсі; рішення вченої ради про обрання на певну посаду конкретного учасника конкурсу; видання адміністрацією наказу про зачислення на роботу обраного учасника конкурсу; надання адміністрацією конкретного місця чи певного характеру роботи; початок фактичного виконання обов'язків обраного учасника конкурсу за посадою, на яку його обрано [5, с. 51, 54, 55]. Неважко помітити, що автор включає до числа правостворюючих фактів процесуальні обставини оформлення на

роботу. За таким підходом, наприклад, до фактичного складу можна додати письмову згоду особи, яка виявила бажання працювати в органах місцевого самоврядування, на спеціальну перевірку, передбачену ст. 56 Закону України «Про запобігання корупції» [6] тощо. При такому підході відбувається невідправдане розширення фактичного складу підстави виникнення трудових правовідносин, надання елемента складного юридичного факту, значення самостійного елемента фактичного складу. Н. Думін розглядає конкурс як форму реалізації права на працю, але протипоставляє його трудовому договору [7, с. 121]. Проте, за своїми цілями, завданнями й набором юридичних засобів, даний правовий метод заміщення посади не підмінює трудовий договір, а скоріше доповнює його.

Деякі правники акцентують увагу на конкурсі тільки як на обов'язкову попередню умову для укладення трудового договору [8, с. 37; 3, с. 180]. У цьому випадку автори по суті позбавляють конкурсне заміщення посади ключового елемента, який дозволяє розглядати конкурс як повноцінну самостійну форму реалізації права на працю. Тобто вони дещо неточно визначають місце і роль конкурсу в системі юридичних фактів, що викликають виникнення трудових правовідносин. Треба зважати на те, що конкурсне заміщення посади це, по-перше, складний процес; по-друге, конкурс сам по собі – складний юридичний факт за своєю метою завжди спрямований безпосередньо на визначення конкретних обставин за конкретними правилами. Тому я залишаюсь прихильником думки вчених, які запропонували концепцію конкурсного заміщення посад як фактичний склад, як поєднання двох юридичних актів: акту конкурсу і трудового договору [9, с. 264]. Оскільки, на мою думку, саме до фактичного складу необхідно відносити лише ті факти, які безпосередньо включають в себе волевиявлення суб'єктів щодо виникнення трудових правовідносин. Цей фактичний склад на сьогодні має бути доповнений ще двома юридичними актами: (а) *актом про призначення на посаду*; (б) *Присягою державного службовця*.

Усі інші факти – виконують іншу не менш важливу роль процесуальних умов конкурсного порядку заміщення посад. Наприклад, за ст. 26 Закону України «Про державну службу» служба управління персоналом державного органу, у якому проводиться конкурс, проводить перевірку документів, поданих кандидатами, на відповідність встановленим законом вимогам та повідомляє кандидата про результати такої перевірки. Кандидати, документи яких пройшли перевірку, передбачену частиною першою цієї статті, проходять тестування відповідно до Порядку проведення конкурсу, затвердженого Кабінетом Міністрів України. Кандидати, які пройшли тес-

тування, передбачене частиною другою цієї статті, проходять співбесіду та/або інші види оцінювання відповідно до Порядку проведення конкурсу. У разі подання заяви про участь у конкурсі лише однією особою конкурс проводиться у встановленому цим Законом порядку, за результатами якого приймається рішення про призначення особи на посаду державної служби або про відмову в такому призначенні. Усі вищезазначені процедури є лише умовами по відношенню до фактичного складу – підстави виникнення трудових відносин з державним службовцем, і складовим елементом конкурсного заміщення посади як форми реалізації права на працю. Юридичні підстави й умови взаємопов'язані між собою і звичайно у сукупності тягнуть за собою виникнення трудових правовідносин з державними службовцями. Проте, з юридичної точки зору, вони дійсно несуть різне правове навантаження. Різниця між ними полягає у тому, що поділ їх на підстави та умови проводиться за критерієм значимості правових наслідків, до яких вони призводять. Крім того, умови й підстави виконують конкретно визначені для кожного з них правові функції при заміщенні державних посад.

У фактичному складі акт конкурсу, трудовий договір, акт про призначення на посаду та Присяга державного службовця виступають самостійними правостворюючими елементами рівними за своєю юридичною силою. Відсутність будь-якого з названих елементів означає відсутність усього фактичного складу в цілому і як наслідок неможливість виникнення трудових правовідносин.

У редакції Закону України «Про державну службу» від 16.12.1993 р. законодавець вперше передбачив конкурсне заміщення посад державних службовців, відійшовши від домінуючого на той час призначення на посади, як єдиний спосіб заміщення посад державних службовців. При цьому законодавець сформулював окремі норми закону таким чином, що вони дозволяли масово «обходити» конкурсний порядок. Таким чином, на практиці збереглися історично й психологічно прийнятні правила радянських часів призначення на державні посади. Новий Закон України «Про державну службу» від 10.12.2015 р. показав іншу правову крайність: концепція конкурсного заміщення посад державних службовців стала домінуючою. Що в свою чергу призвело до чергових змін редакції цього Закону прийнятих у 2016–2017 рр. у частині виключення конкурсу для окремих категорій держслужбовців.

Цей Закон регулює відносини, що виникають у зв'язку із вступом на державну службу, її проходженням та припиненням, визначає правовий статус державного службовця. Дія Закону поширюється на державних службовців: Секретаріату Кабінету Міні-

стрів України; міністерств та інших центральних органів виконавчої влади; місцевих державних адміністрацій; органів прокуратури; органів військового управління; закордонних дипломатичних установ України; державних органів, особливості проходження державної служби в яких визначені статтею 91 цього Закону; інших державних органів.

Важливою для застосування положень Закону має ч. 3 статті 3 за якою його дія не поширюється на: Президента України; Главу Адміністрації Президента України та його заступників, Постійного Представника Президента України в Автономній Республіці Крим та його заступників; членів Кабінету Міністрів України, перших заступників та заступників міністрів; Голову та членів Національної ради України з питань телебачення і радіомовлення, Голову та членів Антимонопольного комітету України, Голову та членів Національного агентства з питань запобігання корупції, Голову та членів Рахункової палати, Голову та членів Центральної виборчої комісії, голів та членів інших державних колегіальних органів; Секретаря Ради національної безпеки і оборони України та його заступників; Голову Державного комітету телебачення і радіомовлення України та його заступників, Голову Фонду державного майна України та його заступників; народних депутатів України; Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та його представників; службовців Національного банку України; голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників; депутатів Верховної Ради Автономної Республіки Крим, Голову Ради міністрів Автономної Республіки Крим та його заступників, міністрів Автономної Республіки Крим; депутатів місцевих рад, посадових осіб місцевого самоврядування; суддів Конституційного Суду України; постійного представника Кабінету Міністрів України у Конституційному Суді України; суддів; прокурорів; працівників державних органів, які виконують функції з обслуговування; працівників державних підприємств, установ, організацій, інших суб'єктів господарювання державної форми власності, а також навчальних закладів, заснованих державними органами; військовослужбовців Збройних Сил України та інших військових формувань, утворених відповідно до закону; осіб рядового і начальницького складу правоохоронних органів та працівників інших органів, яким присвоюються спеціальні звання, якщо інше не передбачено законом; працівників патронатних служб.

Право на працю, визначене статтею 43 Конституції України, прописане в Законі як право на державну службу. До осіб, які вправі претендувати на державну службу ст. 19 Закону відносить повнолітніх громадян України, які вільно володіють державною мовою та яким присвоєно ступінь вищої освіти

не нижче: магістра – для посад категорій «А» і «Б» та бакалавра, молодшого бакалавра – для посад категорії «В».

На державну службу не може вступити особа, яка: досягла шістдесятип'ятирічного віку; в установленому законом порядку визнана недієздатною або дієздатність якої обмежена; має судимість за вчинення умисного злочину, якщо така судимість не погашена або не знята в установленому законом порядку; відповідно до рішення суду позбавлена права займатися діяльністю, пов'язаною з виконанням функцій держави, або займати відповідні посади; піддавалася адміністративному стягненню за корупційне або пов'язане з корупцією правопорушення – протягом трьох років з дня набрання відповідним рішенням суду законної сили; має громадянство іншої держави; не пройшла спеціальну перевірку або не надала згоду на її проведення; підпадає під заборону, встановлену Законом України «Про очищення влади».

Новий Закон України «Про державну службу» не містить положення, яке раніше було закріплено у ст. 4 про те, що право на державну службу громадянам України *«гарантоване незалежно від соціального і майнового становища, расової і національної належності, статі, політичних поглядів, релігійних переконань, місця проживання»*. Але ж положення ч. 3 ст. 19 Закону містить вказівку про те, що під час реалізації громадянами права на державну службу не допускаються будь-які форми дискримінації, визначені законодавством. Відповідно до ч. 2 ст. 21 Закону прийняття громадян України на посади державної служби без проведення конкурсу забороняється, крім випадків, передбачених цим Законом.

Такі зміни форм залучення громадян України до праці у сфері державного управління дозволяє більшій чисельності осіб реально претендувати на одержання роботи, а державному органу із більшої кількості претендентів обрати найпідготовленіших і найдостойніших, адже проведення конкурсу здійснюється з урахуванням рівня професійної компетентності, особистих якостей і досягнень кандидатів.

Згідно з ч. 1, ст. 21, ч. 1 ст. 38 Закону право на державну службу (вступ на державну службу або просування по службі) реалізуються передусім на конкурсній основі (за результатами конкурсу). Саме у конкурсному заміщенні, законодавець вбачає забезпечення рівного доступу громадян України до державної служби, відсутність необґрунтованих обмежень або ж надання необґрунтованих переваг певним особам під час вступу до державної служби тощо. Тобто це важливий правовий спосіб реалізації рівного права доступу до державної служби, який закріплює Конституція України в ч. 2 ст. 38. Однак такий порядок не застосовується, якщо законом встановлено інший спосіб заміщення посади. Так, за ст. 41

Закону державний службовець з урахуванням його професійної підготовки та професійної компетентності може бути переведений без обов'язкового проведення конкурсу:

1) на іншу рівнозначну або нижчу вакантну посаду в тому самому державному органі, у тому числі в іншій місцевості (в іншому населеному пункті), – за рішенням керівника державної служби;

2) на рівнозначну або нижчу вакантну посаду в іншому державному органі, у тому числі в іншій місцевості (в іншому населеному пункті), – за рішенням керівника державної служби в державному органі, з якого переводиться державний службовець, та керівника державної служби в державному органі, до якого переводиться державний службовець. Причому таке переведення повинно відбуватися за згодою державного службовця. Державний службовець, призначений на посаду без конкурсу, не може бути переведений на вищу посаду державної служби без проведення конкурсу.

Конкурс на зайняття вакантної посади державної служби проводиться з метою добору осіб, здатних професійно виконувати посадові обов'язки, відповідно до Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби що затверджується Кабінетом Міністрів України. Проведення конкурсу здійснюється з урахуванням рівня професійної компетентності, особистих якостей і досягнень кандидатів на зайняття вакантної посади. Порядок проведення конкурсу визначає:

1) умови проведення конкурсу;

2) вимоги щодо оприлюднення інформації про вакантну посаду державної служби та оголошення про проведення конкурсу;

3) склад, порядок формування та повноваження конкурсної комісії;

4) порядок прийняття та розгляду документів для участі в конкурсі;

5) порядок проведення тестування, співбесіди, інших видів оцінювання кандидатів на зайняття вакантних посад державної служби;

6) методи оцінювання кандидатів на зайняття вакантних посад державної служби.

Особливості проведення конкурсу державних службовців на посади в органах судової влади визначаються законом. На посади державної служби, пов'язані з питаннями державної таємниці, мобілізаційної підготовки, оборони та національної безпеки, може проводитися *закритий* конкурс.

Конкурсна комісія виступає тим колективним уповноваженим суб'єктом, який за підсумком своєї роботи видає акт конкурсу. Конкурс на зайняття вакантної посади державної служби категорії «А» проводить Конкурсна комісія. Конкурс на зайняття вакантної посади державної служби категорії «Б» у дер-

жавному органі, юрисдикція якого поширюється на територію однієї або кількох областей, міста Києва або Севастополя, проводить конкурсна комісія, утворена керівником державної служби державного органу вищого рівня. Конкурс на зайняття вакантної посади державної служби категорії «Б», крім тих, що зазначені в абзаці другому цієї частини, та категорії «В» проводить конкурсна комісія у складі не менше п'яти осіб, утворена керівником державної служби в державному органі. При цьому до складу конкурсної комісії можуть залучатися на конкурсній основі представники громадських об'єднань, що діють згідно із Законом України «Про громадські об'єднання», відповідно до порядку, затвердженого центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби. До роботи конкурсної комісії можуть залучатися державні службовці, у тому числі з інших державних органів, науковці та експерти у відповідній сфері, а також представник виборного органу первинної профспілкової організації (за наявності). Засідання конкурсної комісії є правомочним, якщо на ньому присутні не менш як дві третини її членів. Під час засідання конкурсної комісії її члени:

1) вивчають результати проведеної службою управління персоналом перевірки документів кандидатів на зайняття вакантних посад державної служби;

2) проводять відбір кандидатів з використанням видів оцінювання відповідно до Порядку проведення конкурсу;

3) проводять співбесіду з кандидатами на зайняття вакантних посад з урахуванням результатів тестування для уточнення їхньої професійної компетентності;

4) особисто оцінюють рівень професійної компетентності кандидатів та визначають в особистому порядку їхній загальний рейтинг;

5) за результатами складення загального рейтингу кандидатів визначають переможця конкурсу та другого за результатами конкурсу кандидата на зайняття вакантної посади.

Рішення конкурсної комісії вважається прийнятим, якщо за нього проголосувала більшість від її складу. Рішення конкурсної комісії оформляється протоколом, який підписується присутніми на засіданні членами комісії, не пізніше ніж протягом трьох календарних днів після його проведення і зберігається в державному органі, в якому проводився конкурс, протягом п'яти років. Інформація про переможця конкурсу оприлюднюється на офіційних веб-сайтах центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби, та державного органу, в якому проводився конкурс, не пізніше наступного робочого дня після підписання протоколу засідан-

ня конкурсної комісії відповідно до Порядку проведення конкурсу.

За результатами конкурсу на зайняття вакантних посад державної служби категорії «А» на офіційному веб-сайті центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби, оприлюднюється інформація про переможця конкурсу та другого за результатами конкурсу кандидата на зайняття вакантної посади, запропонованих Комісією суб'єкту призначення. Служба управління персоналом державного органу, в якому проводився конкурс, надсилає кожному кандидату письмове повідомлення про результати конкурсу протягом п'яти календарних днів з дня їх оприлюднення.

Учасник конкурсу, який не пройшов конкурсний відбір, має право оскаржити рішення конкурсної комісії:

- 1) щодо конкурсу на зайняття вакантної посади державної служби категорії «А» – до суду;
- 2) щодо конкурсу на зайняття вакантної посади державної служби категорій «Б» і «В» – до центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби, або до суду.

Про результати розгляду скарги центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби, повідомляє учасника конкурсу, який подав скаргу, не пізніше 14 календарних днів з дня надходження скарги та в разі встановлення факту порушення направляє керівнику державної служби в державному органі, в якому проводився конкурс, обов'язкову для виконання вимогу про скасування результатів конкурсу.

Цікавою є новела законодавця щодо визнання *відкладного права* другого за результатами конкурсу кандидата на зайняття вакантної посади державної служби, який за результатами конкурсу має право на призначення на таку посаду протягом одного року з дня проведення конкурсу, якщо посада стане вакантною, а також у разі, якщо переможець конкурсу відмовився від зайняття посади або йому відмовлено у призначенні на посаду за результатами спеціальної перевірки.

За ст. 30 Закону може бути проведений *повторний* конкурс у разі:

- 1) встановлення факту порушення умов конкурсу під час його проведення, яке могло вплинути на його результати;
- 2) якщо за результатами конкурсу не визначено кандидата на зайняття вакантної посади;
- 3) виявлення за результатами спеціальної перевірки обмежень щодо вступу на державну службу переможця конкурсу та відсутності другого за результатами конкурсу кандидата на зайняття вакантної посади державної служби.

У випадках, передбачених пунктом 1 частини 1 цієї статті, частиною четвертою статей 35 і 36 цього Закону, рішення конкурсної комісії скасовується суб'єктом призначення, а про проведення повторного конкурсу оголошується не пізніше ніж протягом 10 календарних днів з дня скасування рішення конкурсної комісії.

Окремої уваги потребує аналіз положень глави 3 Закону, яка включає поняття «*призначення на посаду*». На вакантну посаду державної служби призначається переможець конкурсу. *Рішення* про призначення приймається: на посаду державної служби категорії «А» – суб'єктом призначення, визначеним Конституцією та законами України; на посади державної служби категорій «Б» і «В» – керівником державної служби. Таке рішення або про відмову у призначенні приймається за результатами *спеціальної перевірки* відповідно до Закону України «Про запобігання корупції» та за результатами перевірки відповідно до Закону України «Про очищення влади».

В акті про призначення на посаду зазначаються: прізвище, ім'я, по батькові особи, яка призначається на посаду державної служби; займана посада державної служби із зазначенням структурного підрозділу державного органу; дата початку виконання посадових обов'язків; умови оплати праці. Акт про призначення на посаду може містити також інші умови та зобов'язання. Акт про призначення на посаду приймається у вигляді указу, постанови, наказу (розпорядження), рішення, залежно від категорії посади, відповідно до законодавства. Його копія видається державному службовцю, ще одна копія зберігається в його особовій справі.

Служба управління персоналом у день призначення особи на посаду державної служби організовує *складення Присяги* державного службовця особою. Про складення Присяги державного службовця робиться запис у трудовій книжці державного службовця. У разі відмови особи від складення Присяги державного службовця вона вважається такою, що відмовилася від зайняття посади державної служби, і акт про її призначення на посаду скасовується суб'єктом призначення. Особа, яка вперше займає посаду державної служби, набуває статусу державного службовця з дня складення Присяги державного службовця.

Висновки. Не зважаючи на досить пафосну назву, акт про призначення державного службовця насправді мало чим вирізняється від видання наказу (розпорядження) про оформлення (прийняття) працівника на роботу згідно ч. 3 ст. 24 КЗпП України. Але все ж існуючі правові відмінності названих понять дозволяють визнати акт про призначення необхідним елементом фактичного складу конкурсного заміщення посади державного службовця – як підстави виникнення трудових правовідносин.

ЛІТЕРАТУРА

1. Єршоменко В. В. Підстави виникнення трудових правовідносин : дис. ... канд. юрид. наук. . Харків, 1998. С. 195.
2. Єршоменко В. В. Підстави виникнення трудових правовідносин : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Національна юридична академія України ім. Я. Мудрого, Харків, 1998. С. 19.
3. Прокопенко В. І. Трудове право : підручник. Київ : Вентурі, 1996. 224 с.
4. Про місцеве самоврядування : Закон України від 21.05.1997 р. № 280/97-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1997. № 24. Ст. 170
5. Смирнов В. Н. Конкурс в советском трудовом праве. Ленинград : Изд-во ЛГУ. 1960. С. 51, 54, 55.
6. Про запобігання корупції : Закон України від 14.10.2014 р. № 1700-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2014 р. № 49. Ст. 2056.
7. Думин Н. Конкурс – форма реализации права на выбор работы. *Социалистический труд*. 1979. №77. С. 121.
8. Глозман В. А. Право и проверка деловых качеств работников. Минск : Изд-во БГУ, 1981. С. 37.
9. Советское трудовое право : учебник / по ред. А. С. Пашкова, О. В. Смирнова. Москва : Юрид. лит., 1988. С. 264.
10. Мовчан А. Правове регулювання конкурсного порядку добору кадрів. *Вісник Запорізького юридичного інституту Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2006. № 4. С. 46–52.
11. Єфремова О. П. Сучасний стан правового регулювання конкурсу в державній службі України. *Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право»*. 2011. №2(4). С. 1–11.
12. Стратієнко Г. Д. Зарубіжний досвід відбору кадрів державної служби. *Економіка та держав*. 2013. № 2. С. 134–136. URL: http://www.economy.in.ua/pdf/2_2013/37.pdf.

REFERENCES

1. Yeromenko, V.V. (1998). Pidstavy vynyknennia trudovykh pravovidnosyn. *Candidate's thesis*. Kharkiv [in Ukrainian].
2. Yeromenko, V.V. (1998). Pidstavy vynyknennia trudovykh pravovidnosyn. *Extended abstract of candidate's thesis*. Natsionalna yurydychna akademiia Ukrainy im. Ya. Mudroho. Kharkiv [in Ukrainian].
3. Prokopenko, V.I. (1996). *Trudove pravo*. Kyiv: Venturi [in Ukrainian].
4. Pro mistseve samovriaduvannia: Zakon Ukrainy vid 21.05.1997 r. № 280/97-VR. (1997). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, 24, art. 170
5. Smirnov, V.N. (1960). Konkurs v sovetskom trudovom prave. Leningrad: Yzd-vo LHU [in Russian].
6. Pro zapobihannia koruptsii: Zakon Ukrainy vid 14.10.2014 r. № 1700-VII. (2014). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, 49, art. 2056.
7. Dumyn, N. (1979). Konkurs – forma realizcii prava na vybor raboty. *Sotsyalystycheskyi trud*, 77, 121 [in Russian].
8. Hlozman, V.A. (1981). *Pravo i proverka delovykh kachestv rabotnikov*. Minsk: Yzd-vo BHU [in Russian].
9. Pashkov, A.S., Smirnov, O.V. (Eds.). (1988). *Sovetskoe trudovoe pravo*. Moscow: Yuryd. lit. [in Russian].
10. Movchan, A. (2006). Pravove rehuliuвання konkursnogo poriadku doboru kadriv. *Visnyk Zaporizkoho yurydychnoho instytutu Dnipropetrovskoho derzhavnoho universytetu vnutrishnikh sprav*, 4, 46–52 [in Ukrainian].
11. Yefremova, O.P. (2011). Suchasnyi stan pravovoho rehuliuвання konkursu v derzhavnii sluzhbi Ukrainy. *Chasopys Natsionalnoho universytetu «Ostrozka akademiia». Serii «Pravo»*, 2(4), 1–11 [in Ukrainian].
12. Stratiienko, H.D. (2013). Zarubizhnyi dosvid vidboru kadriv derzhavnoi sluzhby. *Ekonomika ta derzhav*, 2, 134–136. URL: http://www.economy.in.ua/pdf/2_2013/37.pdf [in Ukrainian].

ЕРШОМЕНКО В. В.,

кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права
Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого

КОНКУРС КАК ОСНОВАНИЕ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ С ГОСУДАРСТВЕННЫМИ СЛУЖАЩИМИ

В статье исследуются проблемные вопросы правовых форм реализации гражданами права на государственную службу и оснований возникновения трудовых правоотношений с государственными служащими. Делается акцент на том, что применение конкурса при отборе государственных служащих повышает качество персонала государ-

ственной службы. Конкурс является социально-правовым методом оценки деловых качеств претендентов. В его основе заложены демократические принципы: объективности, гласности и состязательности. Дается сравнительный юридический анализ конкурса и выборов как основаниям возникновения трудовых правоотношений. Анализируются юридические факты как составляющие элементы фактического состава и как условия конкурсного замещения государственных должностей. Обосновывается положение о том, что трудовой договор, акт назначения, Присяга государственного служащего являются необходимыми элементами фактического состава. Отмечается необходимость дальнейшего исследования норм, регулирующих право граждан на труд в органах государственной власти и практики их применения.

Ключевые слова: право на труд, трудовые правоотношения, юридические факты, фактический состав, акт конкурса, акт назначения, Присяга государственного служащего.

YERYOMENKO V. V.,

Candidate of Law, Associate Professor of Labor Law of the Yaroslav Mudryi National Law University

COMPETITION AS THE BASIS OF THE INITIALIZATION OF INDIVIDUAL LABOR RELATIONS WITH STATE EMPLOYEES

Problem setting. The article examines the problematic issues of legal forms of realization right by citizens to civil service and the grounds for the formation of employment legal relations with government employees. The emphasis is made on the fact that the application of the competition in the selection of civil servants improves the quality of public service personnel. The competitive examination is a social and legal method of assessment the applicants; business qualities. It is based on democratic principles: objectivity, publicity and competitiveness. We can analyze the competitive examination and elections as the grounds for the apparition of employment relations. Legal facts are analyzed as constituent elements of the actual composition and as conditions for competitive substitution of public positions.

Article's main body. The author substantiates the provision that the employment contract, the act of appointment, the Oath of the civil servant are also necessary elements of the actual composition. These two legal facts, together with the act of the competition and the employment contract, are included in the actual composition of the competitive substitution of the posts of state employees. All other legal facts - perform a different (no less important role) procedural conditions of the competitive procedure for the replacement of posts.

Conclusions and prospects for the development. The legal nature of the act of appointment of a civil servant and the Oath of a civil servant are investigated. The types of competition are considered: a closed competition, a second contest. The concept of the deferred right of the second applicant for a vacancy is analyzed. There is a need to further study the norms regulating the right of citizens to work in public authorities and the practice of their application.

Keywords: the right to work, labor legal relations, legal facts, the actual composition, the act of the contest, the act of appointment, the Oath of the civil servant.