УДК 349.222.2:331.108.3

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ (КОНТРАКТУ) ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ КОНКУРСУ: ПРАВА ТА ГАРАНТІЇ

Корольчук Л.М.
адвокат

Стаття містить аналіз основних прав та юридичних гарантій реалізації права на працю шляхом укладення трудового договору за результатами конкурсу на заміщення вакантної посади з урахування новел трудового законодавства у цій сфері. Розкрито поняття, порядок та особливості правового регулювання укладення трудового договору за результатами конкурсу. Вказано на недоліки у чинному законодавстві щодо гарантій права на працю при проходженні конкурсу та укладенні трудового договору (контракту).
Ключові слова: укладення трудового договору; гарантування права на працю; конкурс на заміщення вакантної посади.

Постановка проблеми. Сучасний стан правового регулювання трудових правовідносин відзначається активізацією роботи над реформуванням трудового законодавства. Крім того, що відбулися певні зрушення в процесі нової кодифікації трудового права, паралельно приймаються нові та вносяться зміни до низки чинних трудових законів. Зазначені новації трудового законодавства стосуються також інституту трудового договору, зокрема його укладення. До таких новел треба віднести, наприклад, обов'язкове повідомлення органів доходів і зборів про прийняття особи на роботу до фактичного допуску до виконання трудової функції. Одночасно встановлено підвищену відповідальність роботодавця за допущення працівника до роботи без попереднього повідомлення у встановленій чинним законодавством формі і терміни. Крім того, було прийнято низку інших змін до трудового законодавства щодо гарантування права на працю, зокрема щодо розширення сфери укладення трудового договору за результатами проходження конкурсу на заміщення відкритої вакансії.

Вважаємо, що застосування конкурсу як інструменту добору кандидатів на зайняття вакантної посади недостатньо врегульоване чинним законодавством у сфері праці і потребує подальшого розвитку. Перш за все, виникають численні питання щодо юридичних наслідків оголошення, проведення та впровадження результатів конкурсу. Як бути, якщо переможець конкурсу згодом відмовляється укласти трудовий договір (контракт)? Чи можуть учасники оскаржити проведений конкурс як щодо процедури так і його результатів? Чи є взагалі обов'язковими результати конкурсу на заміщення вакантної посади? Чи будуть легітимними результати конкурсу, якщо вони мають ознаки дискримінації за якоюсь ознакою? Як укладення трудового договору за результатами конкурсу може і мусить гарантувати реалізацію права на працю? На ці та інші питання ми спробуємо дати відповідь у цій публікації.

Аналіз останніх досліджень у сфері правового регулювання гарантій укладення трудового договору свідчить, що ця тема неодноразово поставала у центрі уваги науковців-правників. Однак не можна сказати, що означена проблематика достатньо глибоко розкрита. В першу чергу, питання правового регулювання проведення конкурсу на заміщення вакантної посади пов'язують зі вступом на державну службу. Зокрема свої дослідження цій темі присвятили: А. В. Андрушко [1], Н. М. Неумивайченко [2], С. М. Терницький [3] та інші вчені.

Важливе місце серед наукових праць, присвячених дослідженню питань укладення трудового договору, займають публікації професора М. І. Іншина [4], професора Н. М. Мельничук [5] та інших відомих науковців-трудовиків. Як загальні засади проведення конкурсу в трудовому праві, так і окремі його аспекти щодо вступу на службу в органах внутрішніх справ розкриває у своєму дисертаційному дослідженні професор К. Ю. Мельник [6]. Актуальним є також питання правового регулювання проходження конкурсу щодо заняття посади науково-педагогічних [7] та наукових [8] працівників.

Проходження конкурсу на заняття вакантної посади в юридичній літературі розглядається ще як один із юридичних фактів юридичного складу, необхідного для укладення трудового договору [9], як одна із форм укладення трудового договору [10].

У науковій літературі цілком слушно піднімається питання реформування трудового законодавства в частині укладення трудового договору, зокрема за конкурсом [11]. Однак, сфера укладення трудових договорів з проходженням конкурсу розширюється, і незважаючи на популярність серед науковців означеної проблематики, ця тема потребує подальшого наукового осмислення та обґрунтування у відповідності із досягненнями сучасної правової науки.

Саме тому **метою** даної наукової статті є науково-теоретичний аналіз новел у правовому регулюванні укладення трудового договору за конкурсом та вироблення пропозицій щодо його вдосконалення.

Виклад основного матеріалу. Згідно з положеннями статті 43 Конституції України, кожному гарантується право на працю, яку він вільно обирає, або на яку він вільно погоджується. Водночас, держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і пере-

© Корольчук Л.М., 2016

підготовки кадрів відповідно до суспільних потреб [12]. Вважаємо, що належна організація та відповідне нормативно-правове забезпечення як підготовки, так і проведення та впровадження результатів конкурсу як раз і сприяє гарантуванню рівних можливостей не лише у виборі, а й у доступі до професії.

На наш погляд, не варто ототожнювати проведення конкурсу на заміщення вакантної посади з формою, як вважає, наприклад, С. В. Мороз [10, с. 428], або способом укладення трудового договору. Ми погоджуємося з позицією тих науковців, як розглядають проведення конкурсу як організаційно-правову форму професійного відбору, що передує укладенню трудового договору. Адже перемога у конкурсі є юридичним фактом, що свідчить про підтвердження найвищого серед учасників конкурсу ступеня професійної придатності, в тому числі й морально-ділових якостей особи, що в свою чергу має породжувати переважне право на укладення трудового договору.

Національне законодавство містить визначення, за яким професійний відбір – це науково обґрунтована система визначення ступеня придатності особи до конкретної професії, спеціальності (робочого місця, посади) відповідно до встановлених законодавством нормативних вимог [13]. До речі, наведене визначення доцільно було б закріпити у кодифікованому акті трудового законодавства як поняття, яке включає в себе як попередній відбір (наприклад, обрання на посаду, конкурс), так і поточний (атестація, підвищення кваліфікації, випробування). Водночас проект Трудового кодексу (далі – проект ТК) у ч. 3 ст. 26 містить положення, за яким «у випадках, передбачених законодавством, статутними документами або нормативними актами роботодавця, колективним договором, вибір серед кандидатів на зайняття робочого місця здійснюється роботодавцем на конкурсних засадах» [14].

У проекті ТК наведено узагальнений перелік підстав для виникнення трудових відносин. Так, ч. 2 ст. 31 проекту ТК зазначено, що підставою для виникнення трудових відносин є трудовий договір. У випадках, передбачених законодавством, статутними документами або нормативними актами роботодавця, колективним договором, трудовий договір укладається (змінюється) на підставі: 1) призначення на посаду; 2) обрання на посаду; 3) результатів конкурсу; 4) рішення суду. Тобто результати конкурсу можуть бути підставою для укладення трудового договору.

Особливості прийняття на роботу за конкурсом визначені у статті 54 проекту ТК, яка містить положення про сферу застосування, спосіб проведення та юридичні наслідки проведення конкурсу. Зокрема зазначається, що конкурсний відбір може бути проведено як за рішенням роботодавця, так і відповідно до трудового законодавства. Визначено також випадки, коли конкурсний відбір при прийнятті на роботу не застосовується: при направлені на роботу в рахунок броні або квоти; при укладенні окремих видів строкових договорів; при прийнятті на роботу працівників, які навчалися за рахунок роботодавця; в інших випадках відповідно до законодавства чи колективного договору. Конкурс має проводитися публічно, а рішення приймає більшістю голосів конкурсна комісія згідно з порядком проведення конкурсу, затвердженим роботодавцем.

З переможцем конкурсу укладається трудовий договір у строк, визначений умовами проведення конкурсу. Якщо цей строк не встановлено, трудовий договір укладається наступного дня після оголошення результатів конкурсу. У проекті ТК також передбачено, що відмова переможця конкурсу без поважних причин укласти трудовий договір протягом тижня після закінчення встановленого строку дає роботодавцеві право відмовити йому у прийнятті на роботу. Водночас, залишається неврегульованим випадок відмови роботодавця укласти трудовий договір з переможцем конкурсу. Навряд чи можна буде вважати такі дії роботодавця порушенням встановленого порядку проведення конкурсу, за що якраз ч. 5 ст. 54 проекту ТК передбачено можливість притягнення до відповідальності згідно з законом, адже конкурс проведено, переможця визначено.

Згідно з проектом ТК конкурсний відбір працівників розглядається також як засіб для здійснення професійної (службової) кар'єри (ч. 2 ст. 318). Основні процедурні моменти проведення конкурсного відбору в межах професійної (службової) кар'єри викладено у статті 340 проекту ТК, що виходить за межі предмета дослідження даної публікації.

Отже, у проекті ТК поняття конкурсного відбору працівників розуміється як зовнішнє, так і внутрішнє прийняття на вакантну посаду (роботу). Однак недостатньо врегульованим вбачається питання обов'язковості укладення трудового договору з переможцем конкурсу, зокрема у випадку відмови роботодавця визнавати за переможцем першочергове право укласти трудовий договір. Очевидно, що такі питання можуть ставати предметом трудових спорів щодо необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу. Поза увагою авторів законопроекту залишається також питання щодо права на укладення трудового договору другого переможця оголошеного конкурсу, зокрема у випадку неможливості укладення такого договору з першим переможцем.

Повертаючись до чинного трудового законодавства, зазначимо, що Кодекс законів про працю України не містить визначення поняття конкурсного відбору чи прийняття на роботу за конкурсом. Водночас, статтю 26 КЗпП доповнено новими положеннями, зокрема щодо випробування при прийнятті на роботу, яке не встановлюється для переможців конкурсного відбору на заміщення вакантної посади [15]. Прийняття на роботу за конкурсом віднесено до переліку підстав, що унеможливлюють продовження роботи і зобов'язують роботодавця розірвати укладений на невизначений строк трудовий договір у строк, про який просить працівник (ч. 1 ст. 38 КЗпП). Як зазначає М. Д. Бойко, законодавство не забороняє оголосити конкурс на заміщення вакантної посади і в тих випадках, коли законодавством це прямо не передбачено [16].

Потрібно визнати, що правове регулювання застосування конкурсу на заміщення вакантної посади невпинно розширюється і включає в себе як акти законодавчого регулювання, так і підзаконні нормативні акти. Прийняття на робо-

ту за конкурсом має місце при вступі особи у службово-трудові відносини. Наприклад, оновлене законодавство про державну службу зберігає положення про вступ на державну службу за результатами проходження конкурсу. Законодавство України про освіту, вищу освіту, науково-технічну діяльність, діяльність закладів культури, державних підприємств передбачають проведення конкурсу при вступі у трудові (службово-трудові) відносини.

При визначені вимог до кандидатів конкурсу необхідно враховувати те, що вони не повинні носити дискримінаційного характеру. Тому потрібно звертати головну увагу на ділові якості працівника, хоча й вимоги до кандидатів, які висуває роботодавець, і можуть виходити за межі кваліфікаційних характеристик конкретної посади. Тому, потрібно погодитися з думкою, висловленою авторами «Курсу порівняльного трудового права», що основою змісту норм трудового права щодо професійного добору є орієнтація вимог роботодавця на професійні якості особи, що і є основою такого добору [17, с. 826], в тому числі і конкурсу. Зрештою, метою конкурсного відбору має бути перевірка відповідності працівника роботі, яка йому доручається. Тому важливо, щоб проведення конкурсу на заміщення вакантних посад було законодавчо врегульовано.

Закон України «Про вищу освіту» від 01 липня 2014 року передбачає широке застосування конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад. Так, частина 11 статті 55 Закону гласить, що під час заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників укладенню трудового договору (контракту) передує проведення конкурсного відбору, порядок якого затверджується вченою радою вищого навчального закладу. Проте в окремих випадках допускається заміщення вакантної посади до проведення конкурсного заміщення цих посад у поточному навчальному році. Разом тим, процедура конкурсного відбору кандидатів на посаду керівника вищого навчального закладу передбачена у статті 42 Закону України «Про вищу освіту». Зокрема передбачається, що засновник або уповноважений ним орган не пізніше ніж за два місяці до закінчення строку контракту особи, яка займає цю посаду. У разі дострокового припинення повноважень керівника конкурс оголошується у семиденний строк з дня утворення вакансії. Протягом двох місяців приймаються і протягом 10 днів з дня завершення терміну подання пропозицій кандидатури претендентів, які відповідають вимогам Закону, вносяться засновником або уповноваженим ним органом (особою) до навчального закладу для голосування. Далі таємним голосуванням обирається керівник вищого навчального закладу.

Згідно з положеннями ч. 2 ст. 15 Закону України «Про вищу освіту» засновник або уповноважений ним орган укладає в місячний строк контракт з керівником, обраним за конкурсом у порядку, встановленому цим Законом. Як бачимо, проведення конкурсу на заміщення посади науково-педагогічного працівника поєднується з обранням на посаду. Тут виникає потреба визначити межі поняття конкурсу на заміщення посади.

Знову ж таки, в академічному підручнику з порівняльного трудового права за редакцією професора А. Р. Мацюка, конкурс розуміється як багатоступенева система перевірки придатності особи до виконання роботи за посадою науково-педагогічного працівника [17, с. 1049], з чим ми не можемо однозначно погодитися. Адже основною метою проведення конкурсу є не тільки і не стільки перевірити ступінь придатності особи до виконання трудової функції на певній посаді, скільки можливість роботодавцю на засадах неупередженості, рівності, недискримінації, професійності обрати кандидата, який найбільшою мірою відповідає кваліфікаційним умовам конкурсу, порівняно з іншими учасниками конкурсу.

Залишається дискусійним питання обов'язковості укладення трудового договору (контракту) з переможцем конкурсу. Як свідчить судова практика, навіть при успішному проходженні конкурсу на заміщення вакантних посад на державній службі за результатами конкурсу, такій особі допускається відмовити в укладенні трудового договору, однак відмова можлива лише на законних підставах (див. Ухвалу Вищого адміністративного суду України від 17.01.2008, справа № К-24631/06). Тому варто на законодавчому рівні визначити пріоритетність підстав для укладення чи відмови в укладенні трудового договору (контракту) та вказати місце перемоги в конкурсі серед інших підстав.

На нашу думку, перемога у конкурсному відборі дає кандидату на зайняття вакантної посади небезпідставні сподівання на укладення трудового договору (контракту) саме з ним. Адже роботодавець попередньо виказав своє волевиявлення щодо укладення трудового договору з найкращим претендентом, уповноваживши (делегувавши) при цьому право проводити відбір конкурсній комісії. Тим більше, що законодавством щодо прийняття на роботу за конкурсом окремих категорій працівників (науково-педагогічних працівників, керівників закладів культури та деяких інших) нормативно закріплено обов'язок укласти з переможцем конкурсу трудовий договір (контракт). Тому відмова роботодавця укласти трудовий договір з переможцем конкурсу, за умови відсутності обґрунтованих претензій до процедури його проведення, може бути предметом спору щодо незаконної відмови у прийнятті на роботу, дискримінації або навіть відшкодування матеріальної і моральної шкоди, завданої такою відмовою. Наприклад, фахівці з німецького трудового законодавства стверджують, що у такій ситуації окремі переддоговірні зобов'язання виникають згідно з цивільним законодавством Німеччини. Тож у випадку, коли роботодавець вводить в оману працівника, даючи зрозуміти, що працівник одержить роботу, і такий працівник залишить поточне місце роботи з огляду на запевнене наступне працевлаштування, працівник має право вимагати відшкодування [18, с. 22] (зважаючи на мету проведення конкурсного відбору).

Зазначимо, що Законом України від 28.01.2016 року № 955-VIII було внесено зміни до низки законодавчих актів України щодо запровадження контрактної форми роботи у сфері культури та конкурсної процедури призначення керівників державних та комунальних закладів культури [19]. Зокрема, Закон України «Про

культуру» [20] було доповнено статтею 212, якою визначається порядок конкурсного відбору керівника державного чи комунального закладу культури. Так, зазначеною статтею передбачено, що кандидатів на посаду керівника державного чи комунального закладу культури визначає конкурсна комісія за результатами відкритого та публічного конкурсного добору на зайняття цієї посади. Також передбачається, що конкурсний добір проводиться у кілька етапів: 1) оголошення органом управління конкурсу на посаду керівника державного чи комунального закладу культури; 2) формування складу конкурсної комісії; 3) подання документів кандидатами на посаду керівника державного чи комунального закладу культури; 4) добір кандидатів на посаду керівника державного чи комунального закладу культури; 5) призначення органом управління керівника державного чи комунального закладу культури.

Орган управління оголошує конкурс на посаду керівника державного чи комунального закладу культури не пізніш як за два місяці до завершення строку повноважень керівника державного чи комунального закладу культури відповідно до контракту або впродовж семи днів з дня дострокового припинення його повноважень. Оголошення про конкурс на посаду керівника державного чи комунального закладу культури має містити інформацію про дату початку приймання документів, дату початку формування конкурсної комісії, умови, строки проведення конкурсу та вимоги до кандидатів. Персональний склад конкурсної комісії, яка складається з дев'яти членів, та зміни до нього (за потреби) затверджує своїм наказом орган управління, що проводить конкурсний добір, який повинен сформувати персональний склад конкурсної комісії не пізніше 30 днів після оголошення конкурсу на посаду керівника державного чи комунального закладу культури.

Законом також передбачається, що члени трудового колективу, громадські організації в сфері культури та орган управління подають по три кандидатури до конкурсної комісії. Члени конкурсної комісії мають бути неупередженими та незалежними. Не допускається втручання в діяльність конкурсної комісії будь-яких органів влади, а також учасників конкурсу. Законом також визначено хто може бути членом конкурсної комісії, а хто ні (ч. 7–8 ст. 213), а також вичерпний перелік та порядок подання документів для участі в конкурсі (ст. 214). Розглянувши подані документи (заява; автобіографія; копія документа, що посвідчує особу; копії документів про вищу освіту; два рекомендаційні листи; мотиваційний лист), конкурсна комісія приймає рішення більшістю голосів від її затвердженого складу. Потрібно наголосити, що керівник органу управління зобов'язаний призначити переможця конкурсу керівником державного чи комунального закладу культури не пізніше двох місяців з дня оголошення конкурсу, уклавши з переможцем контракт і видавши на його підставі наказ.

Висновки. З огляду на вищезазначене можна зробити висновок, що однією із нагальних проблем сучасного стану розвитку трудового законодавства є вдосконалення правового регулювання конкурсного відбору кандидатів на зайняття вакантної посади. Звичайно, конкурс, проведений на засадах публічності, професійності, недискримінації та законності, є потужним інструментом у забезпеченні юридичних гарантій особам, які вступають в трудові відносини. На наше переконання, більш актуальним буде застосування конкурсного відбору при заповненні посади управлінського або керівного характеру, для яких притаманні підвищені вимоги щодо морально-ділових та професійних якостей кандидата, а відтак потребують і відповідного професійного підходу до процесу професійного добору.

Попри наявність низки позитивних положень щодо правового регулювання конкурсу при заміщенні вакансій, проект ТК не охоплює всього спектру важливих питань саме щодо імплементації результатів проведеного конкурсу. Вважаємо за потрібне доповнити проект ТК нормами щодо відповідальності сторін у випадку невмотивованої відмови від укладення трудового договору (контракту) за результатами конкурсу. Доцільно також закріпити гарантії прав учасників конкурсу, зокрема: заборона невмотивованої відмови у допуску до участі в конкурсі; обов'язкове ознайомлення претендентів з основними положеннями порядку проведення конкурсу та вимогами до кандидатів тощо. Не менш важливим є дотримання вимог законодавства щодо змісту оголошення про проведення конкурсу, аби не було підстав для оскарження результатів конкурсу у зв'язку з дискримінаційними вимогами до кандидатів.

Поза межами цієї публікації лишилися питання проведення конкурсного добору при вступі на державну службу, що може стати предметом окремого дослідження і публікації.

Список літератури:

1. Андрушко А. В. Виникнення трудових правовідносин з державними службовцями: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / А.В. Андрушко ; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. – К., 2003. – 20 с.
2. Неумивайченко Н. М. Особливості виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин державних службовців: Автореф. дис. .. канд. юрид. наук: 12.00.05 / Н. М. Неумивайченко ; Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого. – Х., 2002. – 20 с.
3. Терницький С. М. Правове регулювання конкурсного заміщення посад державних службовців: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / С. М. Терницький ; Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. – Луганськ, 2010. – 19 с.
4. Іншин М. І. Трудовий договір крізь призму сьогодення: сутність, значення, особливості [Текст] / М. І. Іншин // Право України. – 2012. – № 9. – С. 192–196.
5. Мельничук Н. О. Договірне регулювання трудових відносин в нових ринкових умовах : Монографія. – К. : «Хай-Тек Прес», 2012. – 340 с.
6. Мельник К. Ю. Трудові правовідносини службовців правоохоронних органів: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / К. Ю. Мельник ; Нац. ун-т «Одес. юрид. акад.». – О., 2011. – 34 с.

7. Гоц О. В. Правове регулювання виникнення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками: Автореф. дис. .. канд. юрид. наук: 12.00.05 / О. В. Гоц ; Нац. ун-т внутр. справ. – Х., 2004. – 19 с.
8. Барабаш Г. О. Особливості правового регулювання праці науковців і його вдосконалення: Автореф. дис. .. канд. юрид. наук: 12.00.05 / Г. О. Барабаш ; Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого. – Х., 2005. – 20 с.
9. Данилюк О. В. Юридичні факти як підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин: автореф. дис. .. канд. юрид. наук: 12.00.05 / О. В. Данилюк ; Одес. нац. юрид. акад. – О., 2008. – 19 с.
10. Мороз С. В. Конкурс як одна з форм укладання трудового договору / С. В. Мороз // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2010. – № 18. – С. 428–433. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/app_2010_18_62
11. Міщук М. О. Реформування трудового законодавства в частині укладення трудового договору: автореф. дис. .. канд. юрид. наук: 12.00.05 / М. О. Міщук ; Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х., 2008. – 19 с.
12. Конституція України від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
13. Про реабілітацію інвалідів в Україні : Закон України від 06.10.2005 № 2961-IV // Відомості Верховної Ради України, 2006, № 2–3, ст. 36.
14. Трудовий кодекс України: законопроект, реєстр. № 1658 від 20.05.2015 р., внесений народними депутатами України Гройсманом В. Б., Денісовою Л. Л, Папієвим М. М., Кубівим С. І. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http: // w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221
15. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII // Верховна Рада України, офіційний веб-портал : Законодавство України : [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08
16. Бойко М. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника (ст. 38 КЗпП України) / Микола Бойко // Довідник кадровика, № 4, 2009 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.kadrovik.ua/content/roz-rvannya-trudovogo-dogovoru-z-n-ts-ativi-prats-vnika-st38-kzpp-ukra-ni
17. Курс порівняльного трудового права : підручник у 2 томах / Іншин М. І., Мацюк А. Р., Соцький А. М., Щербина В. І. / За ред. акад. А. Р. Мацюка. – 2-ге вид., змін. і доп. – Харків : Діса пллюс, 2015. – Т. 1. – 1056 с.
18. Key Aspects of German Employment and Labour Law / Editors Jens Kirchner, Pascal R. Kremp, Michael Magotsch. – Springer-Verlag Berlin Heidenberg, 2010. – 327 p.
19. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запровадження контрактної форми роботи у сфері культури та конкурсної процедури призначення керівників державних та комунальних закладів культури : Закон України від 28.01.2016 № 955-VIII // Відомості Верховної Ради України, № 10, ст. 103.
20. Про культуру : Закон України від 14.12.2010 № 2778-VI // Відомості Верховної Ради України, 2011, № 24, ст. 168.

Корольчук Л.Н.
адвокат

ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАНИЯ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА (КОНТРАКТА) ПО РЕЗУЛЬТАТАМ КОНКУРСА: ПРАВА И ГАРАНТИИ

Аннотация
Статья содержит анализ основных прав и юридических гарантий реализации права на труд путем заключения трудового договора по результатам конкурса на замещение вакантной должности с учетом новел трудового законодательства в этой сфере. Раскрыто понятие, порядок и особенности правового регулирования заключения трудового договора в результате проведенного конкурса. Указано на недочеты в действующем законодательстве в части гарантий права на труд при прохождении конкурса, а также при заключении трудового договора (контракта).
Ключевые слова: заключение трудового договора; гарантии права на труд; конкурс на замещение вакантной должности.

Korolchuk L.M.
Advocate

THE SPECIFICS OF LEGAL REGULATION FOR EMPLOYMENT AGREEMENT (CONTRACT) CONCLUSION FOLLOWING RESULTS OF COMPETITION: RIGHTS AND SAFEGUARDS

Summary
The article contains analysis of main rights and legal safeguards for right to work exercising by conclusion of employment contract according to results of pre-employment competition for vacate position obtaining, in observance of novelties in legislation in this sphere. The author studies the notion, procedure and specifics of legal regulation for employment contract conclusion following results of employment competition. Some weak points in current legislation regarding right to work safeguarding at participation in employment competition and employment contract concluding are pointed out.
Keywords: employment contract concluding; right to work safeguarding; competition for vacancy completing.