

**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ Г.С. СКОВОРОДИ
Юридичний факультет
Кафедра цивільно-правових дисциплін і трудового права
імені професора О.І. Процевського**

«Актуальні проблеми приватного та публічного права»

**Матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції
присвяченої 92-річчю з дня народження член-кореспондента НАПрН
України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча
науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О.І.**

**2 квітня 2021 року
м. Харків**

УДК 349.2:342.727
ББК 67.305
А 43

Актуальні проблеми приватного та публічного права : матеріали ІІІ Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції присвяченої 92-річчю з дня народження член-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О.І. (2 квітня 2021 року). – Харків, 2021. – 333 с.

У матеріалах збірника представлені результати наукових досліджень вчених, присвячених актуальним проблемам приватного та публічного права.

Видання адресоване вченим, аспірантам, докторантам, викладачам закладів юридичної освіти, працівникам суду, адвокатури, органам юстиції, співробітникам Державної служби зайнятості України, практикуючим юристам, громадським діячам, профспілковим активістам, іншим особам, що цікавляться проблемами приватного та публічного права.

Матеріали конференції оприлюднені у електронному вигляді на сервері відкритого електронного архіву (репозитарію) Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди EKhNPUiR (електронний архів): <http://dspace.hnpu.edu.ua/> та на сайті юридичного факультету: <http://www.hnpu-laws.in.ua/> у розділі «Наука».

Оргкомітет інтернет-конференції не завжди поділяє думку учасників. У збірнику максимально точно збережена орфографія і пунктуація, які були запропоновані учасниками. Повну відповідальність за достовірну інформацію несуть учасники та їх наукові керівники.

Всі права захищені. При будь-якому використанні матеріалів конференції посилання на джерела є обов'язковим.

<i>ВАВЖЕНЧУК С.Я.</i> ПРОБЛЕМИ ВИЗНАЧЕННЯ ЦИВІЛЬНОЇ ТА АДМІНІСТРАТИВНОЇ ЮРИСДИКЦІЇ У СУДОВИХ СПРАВАХ ПРО ПОНОВЛЕННЯ НА РОБОТІ	56
<i>ГЕТЬМАНЦЕВА Н.Д.</i> СОЦІАЛЬНА СПРАВЕДЛИВІСТЬ І РИНКОВА ЕФЕКТИВНІСТЬ ЯК СКЛАДОВА СТРАТЕГІЇ СОЦІАЛЬНО- ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ	58
<i>СІМУТІНА Я.В.</i> ЗАСТОСУВАННЯ АКТИВ МОП ТА КОНЦЕПЦІЇ «ПРИХОВАНОГО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ» (DEEMEDEMPLOYMENT) У СУДОВІЙ ПРАКТИЦІ	61
<i>ШУМИЛО М.М.</i> ДИСПУТАЦІЇ ПРО ЮРИСДИКЦІЮ СУДУ ЩОДО ВИРІШЕННЯ СПОРІВ, ДЕ СТОРОНОЮ ВИСТУПАЄ ПОМІЧНИК СУДДІ.....	64
<i>ЖЕРНАКОВ В.В.</i> ЩОДО ПРИРОДИ Й СУТНОСТІ МІЖНАРОДНО- ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН У СФЕРІ ПРАЦІ.....	68
<i>БУРАК В.Я.</i> ОСОБЛИВОСТІ УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ПРО ДИСТАНЦІЙНУ РОБОТУ	71
<i>ВСТУХОВА І.А.</i> ЕТИКА У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ: ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ	75
<i>СРОФЄСНКО Л.В.</i> ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ	78
<i>ЖДАН М.Д., РОГАЧОВ Д.І.</i> ЩОДО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ	81
<i>КИЯН В.Я.</i> ЩОДО ПЕРСПЕКТИВ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ	84
<i>КЛИМЕНКО А.Л.</i> ПИТАННЯ РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА У СВІТЛІ КАРАНТИННИХ ОБМЕЖЕНЬ	87
<i>КРАСЮК Т.В.</i> АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ФРІЛАНСЕРІВ В УКРАЇНІ	90
<i>МОТИНА Е.В.</i> ПРАВО НА ЧАСТНУЮ ЖИЗНЬ И УВАЖЕНИЕ ЛИЧНОГО ДОСТОИНСТВА РАБОТНИКА: ОТ КОНЦЕПЦИИ ЗАЩИТЫ ТК БЕЛАРУСИ К КОНЦЕПЦИИ РЕАЛИЗАЦИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ЗАЩИТЫ ..	93
<i>ПАНАСЮК О.Т.</i> ПРО МЕТОДОЛОГІЧНІ ОБМЕЖЕННЯ ДУАЛІСТИЧНОГО ПІДХОДУ ДО ТРУДОВОГО ПРАВА	97
<i>ПОЛЯНСЬКИЙ А. О.</i> ЩОДО ПИТАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ: ВИМОГИ СЬОГОДЕННЯ.....	100
<i>ПРИЙМЕНКО О.С.</i> АТИПОВА ЗАЙНЯТІСТЬ У СФЕРІ КУЛЬТУРИ (ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ)	104
<i>СВІЧКАРЬОВА Я.В.</i> ЩОДО ПІДСТАВ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З НЕФІКСОВАНИМ РОБОЧИМ ЧАСОМ	105
<i>СМОЛЯРОВА М.Л.</i> МЕХАНІЗМ ПРАВОВОГО СТИМУЛЮВАННЯ УЧАСНИКІВ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН НА ЛОКАЛЬНОМУ РІВНІ	108
<i>СПРИНДИС С.І.</i> МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ОРГАНІЗАЦІЇ КОНКУРСУ НА ЗАЙНЯТТЯ ПОСАДИ ПУБЛІЧНОГО ОРГАНА	111
<i>СТАСІВ О.В.</i> ДОТРИМАННЯ ВНУТРІШНЬОГО ТРУДОВОГО РОЗПОРЯДКУ ЯК ОДНА ІЗ ОСНОВНИХ ОЗНАК ТРУДОВИХ ВІДНОСИН	114

Сергій Іванович Сприндис,
доцент кафедри цивільно-правових дисциплін
і трудового права імені професора О.І. Процевського
Харківського національного педагогічного
університету імені Г.С. Сковороди,
кандидат юридичних наук, доцент
e-mail: sprindissi@gmail.com

МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ОРГАНІЗАЦІЇ КОНКУРСУ НА ЗАЙНЯТТЯ ПОСАДИ ПУБЛІЧНОГО ОРГАНА

Для організації безпосереднього зв'язку системи управління і реалізації державної політики на місцях основоположну роль відіграє правильна організація роботи всіх органів місцевого самоврядування, які безпосередньо пов'язані з населенням. У даний час необхідно впроваджувати цілісну систему управління персоналом, основною функцією якої є забезпечення необхідним як за якістю, так і за кількістю персоналом, здатним здійснити досягнення її цілей.

Підбір кадрів повинен ґрунтуватися професіоналізмом, порядністю службовців органів місцевого самоврядування, їх готовності працювати на благо місцевого населення: від цього безпосередньо залежить ефективність реалізації як державної, так і соціально-економічної політики територіальної громади. Домогтися цього можливо, перш за все, при створенні науково обґрунтованої системи відбору службовців, яка дозволить підвищити кадровий потенціал органів місцевого самоврядування [1].

Підбір і відбір кадрів є найбільш важливими функціями управління кадрами, так як саме службовці органів місцевого самоврядування забезпечують ефективне використання будь-яких видів ресурсів і саме від них залежить економічний розвиток громади.

У даний час в світі існують безліч спеціальних організацій, основним завданням яких як раз і є підбір і відбір кадрів в організацію залежно від поставлених перед нею цілей і завдань. У кожній країні існує свій алгоритм залучення кадрів до публічної служби. У деяких країнах для залучення нових співробітників організували спеціальні установи, служби (Англія, США, Швеція та ін.), в інших – наймом займаються самі відомства, установи, які потребують нових працівників. У зарубіжних країнах, як і в Україні, широко використовується система конкурсного відбору.

Відбір кадрів до публічної служби – комплексна технологія, що забезпечує створення і розвиток організаційних механізмів щодо визначення відповідності

професійної компетенції особи вимогам виду діяльності по заміщеної посади до публічної служби.

Безумовно, ні одна з країн Євросоюзу, так само як США і Великобританія, не має конкретно одну модель підбору, відбору і розстановки кадрів. У кожній країні завжди існує якась домінуюча особливість.

Так в США організовані спеціальні організації, служби які на замовлення роботодавця на професійному рівні займаються підбором кадрів в залежності від специфіки передбачуваної посади. Але відбір на публічну службу в США ведеться за допомогою конкурсу, а також застосуванням відбіркових іспитів. Прийом на роботу проводиться в два етапи. Спочатку комісія відбирає не більше трьох кандидатів. Відбір може бути заснований або на тестах, або – для вищих посад – на формальних відомостях про освіту і професійну стажі. Вторинний відбір проводить менеджер по кадрам відповідно до здійсненого комісією ранжированієм кандидатів. Крім іспитів, для відбору персоналу в США може використовуватися і успішне проходження навчання за програмами, розробленими кадровою службою [2, С.181].

У Великобританії діє відкрита система залучення кадрів. В основі критеріїв відбору персоналу лежить наявний у кандидатів управлінський досвід роботи. Набір персоналу на державну цивільну службу в цій країні здійснює Комісія у справах цивільної служби.

Для зарахування на службу кандидатам необхідно здати письмовий іспит загального типу, що є головною умовою прийому на службу. Як правило, іспит включає в себе три етапи: доповіді із загальноосвітніх предметів, тести та інтерв'ю. Екзаменаційні випробування формуються на основі іспиту програми таких провідних ВНЗ країни, як Оксфорд і Кембридж. Виходячи з цього – більшість випускників даних університетів займають більшу частину керівних посад в органах влади. Основні принципи, на яких будуватиметься відбір персоналу об'єктивна неупередженість, відбір і просування на основі ділових якостей, непідкупність [3, С. 43].

Не є винятком законодавчий порядок прийому на публічну службу в Німеччині. Кандидати сповіщаються про наявність вільної посади в спеціальних друкованих та інтернет виданнях. Їх відбір відбувається відповідно до їх фізичної придатності, здібностями і професійними досягненнями без урахування статі, походження, віросповідання. Кандидат призначається на посаду тільки після підтвердження придатності до публічної служби за результатами складання іспитів. Необхідно відзначити, що в даній країні існує довічне призначення, яке проводиться тільки після успішного проходження випробувального терміну і досягнення співробітником 27 років, причому лише на початкову посаду. Випробувальний термін може бути різним і досягати п'яти років. Муніципальний службовець вважається що вступив на посаду після вручення йому грамоти про призначення [4, С. 63].

У Франції також при наймі службовців використовується конкурсна система. Вона відбудеться в вигляді іспитів (або тестів), за результатами яких

формується список претендентів на посаду. Кандидатів відбирає комісія (журі), яка оцінює заслуги претендентів на посаду. Цей конкурс на заміщення вакантної посади буває зовнішнім (в ньому чиновники не беруть участь), внутрішнім (беруть участь тільки чиновники) і змішаним (беруть участь і ті і інші). Найбільш поширеним є третій варіант. У функції журі не входить призначення на посаду, воно тільки рекомендує на посаду органу, що оголосила конкурс. Французи, які бажають стати службовцями публічних органів, проходять спеціальне навчання. Для підготовки кадрів служби публічних органів у Франції існує ряд спеціалізованих навчальних закладів; успішна здача іспитів в них дозволяє вибрати бажану посаду на публічній службі [4, С. 64].

Наведені приклади проведення конкурсу в країнах ЄС дозволяють зробити певні висновки.

Перший – правове регулювання конкурсних процедур побудовано таким чином, що б звільнити від впливу партійного, кланового, гендерного впливу на вибір гідних кандидатів на заняття посад публічної служби.

Другий – проведення конкурсів в два етапи. Письмовий – дозволяє визначити теоретичні знання чинного законодавства та нюансів майбутньої служби, усний – визначає здатність використовувати свої знання в подальшій роботі без впливу і підказок третіх осіб.

Навіть за умови, що і проміжні, і кінцеві рішення комісії щодо відбору на публічну службу приймаються конкретними людьми, правове регулювання процедури проведення конкурсу побудована на принципі максимального ізолювання суб'єктивного фактора на вплив вибору кандидата.

Можна впевнено сказати, що Постанова Кабінету міністрів України від 15 лютого 2002 року «Про затвердження Порядку проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців» [5] наблизила конкурсну процедуру в Україні до стандартів зарубіжних аналогів.

Таким же чином в Україні процедура конкурсу складається з декількох етапів: підбір проводиться за наданими документами, а відбір шляхом проведення іспитів (як правило – в письмовій формі) і співбесіди, яке відбувається в усній формі.

Слабким місцем встановленої процедури залишається незалежність конкурсної комісії. По-перше, конкурсну комісію очолює, як правило, заступник керівника публічного органу (відразу виникає питання про об'єктивність прийняття рішення). По-друге, склад членів комісії, їх місце роботи Порядком не встановлено. Саме посилаючись на існуючу процедуру створення конкурсної комісії, більшість експертів і вчених стверджують про формальності (удаваності) конкурсу в даний час.

Таким чином, в Україні необхідно законодавчо змінити процедуру проведення конкурсу на посаду органу місцевого самоврядування щодо формування конкурсної комісії, а саме передбачити формування комісії з

представників наукових інститутів, громадських організацій, представників місцевої громади.

Також, повинна бути передбачена відповідальність посадових осіб за зловживання при проведенні конкурсу починаючи від розміщення оголошення про конкурс до власне проведення процедури проведення, оприлюднення та оскарження результатів.

Використана література.

1. У зв'язку з тим, що в країнах ЄС органи місцевого самоврядування відносяться або до державної служби, або до державної цивільної служби і, одночасно, всі вони відносяться до публічної служби, в подальшому ми будемо використовувати загальне, визнане в ЄС, поняття «публічна служба».

2. Лазукова Е. А. Наем и карьера государственных служащих // Власть. 2015. Том 21. № 5. С. 181-185. UBR : <https://www.jour.fnisc.ru/index.php/vlast/article/view/2089> (дата звернення 25.02.2021)

3. Зарубежный опыт формирования кадрового потенциала государственной службы/ Е. В. Котова, Н. С. Шашина//Современные тенденции в экономике и управлении. –2016. –№43.–С. 40-45. UBR : <https://www.elibrary.ru/contents.asp?issueid=1609472> (дата звернення 25.02.2021)

4. Тимощук В. П. Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України/ В. П. Тимощук, А. М. Школик. –Київ: Конус-Ю, 2007. –735 с.

5. Постанова Кабінету міністрів України від 15 лютого 2002 року «Про затвердження Порядку проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців»

УДК: 347.10

Orcid: 0000-0002-4846-7035

Стасів Оксана Василівна,

доцент кафедри соціального права

Львівський національний університет імені Івана Франка

кандидат юридичних наук, доцент

e-mail: stasivoksana2304@gmail.com

ДОТРИМАННЯ ВНУТРІШНЬОГО ТРУДОВОГО РОЗПОРЯДКУ ЯК ОДНА ІЗ ОСНОВНИХ ОЗНАК ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

В Україні уже досить тривалий проміжок часу ведеться дискусія, серед науковців та практикуючих юристів, щодо напрямку реформування трудового законодавства. Свої корективи у неї ввела й оголошена ще минулого року пандемія COVID-19. Адже роботодавцям було рекомендовано переводити працівників на дистанційну працю, яка в трудовому законодавстві була