

Оголошення про конкурс: трудо-правовий аспект

Announcement competition: labor and legal aspects

В.М. Зеленський

Ключові слова:

державна служба, оголошення конкурсу, конкурсний відбір, стадії конкурсного відбору, науково-педагогічний працівник.

Key words:

public service announcement competition, competitive selection stage competition, scientific and pedagogical worker.

Постановка проблеми. На сьогодні, на нашу думку, виникає необхідність конкретизації, удосконалення конкурсного відбору та його оголошення. Безумовно, це пов'язано з реформами, що відбуваються в Україні. За останній період було прийнято низку законів, видано певну кількість наказів, наприклад, Наказ Директора Національного антикорупційного бюро України «Про порядок проведення відкритого конкурсу для призначення на посади у Національному антикорупційному бюро України» від 23 квітня 2015 р. № 3-н, що передбачають і досить детально регулюють порядок проведення конкурсу, визначають стадії, принципи та його оголошення. Можна говорити про те, що ця процедура, аналізуючи, наприклад, державну службу, відбувається за загальним правилом – Положенням про порядок проведення конкурсної відбору на заміщення вакантних посад державних службовців, і нормативно-правовими актами, які її конкретизують, щодо державного органу, в якому вона проводиться. У розмежуванні, порівнянні та конкретизації її полягає, власне кажучи, проблема. Закони України: «Про національну поліцію», «Про Національне антикорупційне бюро України», «Про вищу освіту», «Про прокуратуру», по кожному з яких діють відповідні положення, накази, що регламентують порядок проведення конкурсу та умови й порядок його оголошення, на нашу думку, потребують певного аналізу. Тому необхідно провести загальну характеристику оголошення про конкурсний відбір як одну зі стадій останнього.

Метою статті є аналіз національного законодавства й підзаконних нормативно-правових актів, на підставі чого виокремлення стадій конкурсної відбору, детальний розгляд оголошення про конкурс. Також необхідно визначити, яку ж саме інформацію має містити таке оголошення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемами, пов'язаними з дослідженням конкурсної відбору, займалося чимало вчених, серед яких А.В. Андрушко, В.В. Безусий, О.В. Гоц, М.І. Іншин, І.П. Лавринчук, О.В. Лавриненко, В.В. Лазор, Н.О. Мельничук, Н.М. Неумивайченко, С.М. Терницький, О.М. Ярошенко та інші. Однак питання, пов'язані саме з оголошенням про конкурсний відбір, ґрунтовно не досліджувались.

Варто визначити, чому необхідність дослідження цього питання пов'язана із зумовленою науковою значимістю вказаних проблем, прийняттям низки нових законів, де визначається процедура конкурсної відбору, і реформами, що відбуваються в державній службі, оскільки оголошення про конкурс є першою стадією конкурсу.

Виклад основного матеріалу. Прийняття на державну службу, заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників і конкурсної відбору загалом є об'єктом науково-теоретичних досліджень багатьох відомих науковців, а саме: А.В. Андрушко, В.С. Венедиктова, В.В. Безусого, О.В. Гоц, М.І. Іншина, І.П. Лавринчук, О.В. Лавриненко, В.В. Лазор, Н.О. Мельничук, Н.М. Неумивайченко, П.Д. Пилипенка, С.М. Прилипка, О.І. Процевського, С.М. Терницького, О.М. Ярошенко та інших знаних учених у галузі трудового права. Досліджували конкурсний відбір і виокремлювали його оголошення як стадію такі вчені: А.В. Андрушко, В.В. Безусий, О.В. Гоц, І.П. Лавринчук, Н.О. Мельничук, Н.М. Неумивайченко, С.М. Терницький та інші, але комплексно це питання не вивчено.

Правовідносини в трудовому праві втілюють взаємодію державної волі, що міститься в юридичних нормах, з індивідуальною волею їхніх учасників. Вони виникають, як правило, у результаті індивідуальних вольових актів і реалізуються за допомогою вольових дій їхніх учасників¹.

¹ Венедиктов В.С. Трудовое право Украины : [учебное пособие] / В.С. Венедиктов. – Х. : Консум, 1998. – 140 с.

Оскільки конкурс – це складне правове явище, тому являє собою не окремих юридичний факт, а сукупність юридичних фактів, тобто має фактичний склад. На цю сукупність юридичних фактів і потрібно спиратися під час розкриття сутності конкурсу. Конкурс складається з низки юридичних фактів, кожен із яких є цілеспрямованою правомірною юридичною дією, тому, відповідно, має свої стадії.

Більшість словників визначають стадію як певний момент, період, етап у житті, розвитку кого-, чого-небудь, які мають якісні особливості; фаза, щабель, ступінь.

Конкурс як складне правове явище здійснюється у формі певних процедур, до яких зазвичай зараховують стадії, строки, прийняття рішення. Однак, на нашу думку, стадії є поняттям ширшим і включає сукупність заходів щодо проведення конкурсного відбору, які мають свою мету, суб'єктів, процедуру, закінчуються ухваленням рішення конкурсною комісією.

Ми поділяємо думку С.М. Терницького, котрий виділяє попередню робочу стадію, що не належить до самої процедури конкурсу, тобто перед початком конкурсу має виникнути необхідність у виборі цього способу відбору кандидатів². Варто визначити, що дійсно ця стадія пов'язана з умовами проведення конкурсу й виявляється у внутрішніх робочих моментах: виявленні вакантної посади, що вимагає заміщення через конкурс; ухваленні рішення про проведення конкурсу для заміщення посади. Відповідно до п. 3 Наказу «Про затвердження Положення про обрання та прийняття на роботу науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів третього і четвертого рівнів акредитації»³, вакантними вважаються такі посади, які ніким не зайняті. Із утратою чинності цього Положення на практиці в цьому аспекті фактично нічого не змінилося.

Тобто, конкурс може проводитись, якщо після звільнення науково-педагогічного працівника на підставах, передбачених законодавством про працю, а також у разі введення нової посади до штатного розпису вищого навчального закладу з'являється вакантна посада. Отже, спочатку у зв'язку з різними причинами виявляється вакантна посада. Нею в державному органі вважається незаміщена посада, передбачена в структурі апарату державного органу.

Відповідно до Порядку проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців⁴, особи, які подали необхідні документи до державного органу для участі в конкурсі, є кандидатами на зайняття вакантної посади державного службовця. Рішення про проведення конкурсу приймається керівником органу. На нашу думку, таке рішення є передумовою проведення конкурсу, тому що має процесуальне значення, а також надалі підлягає публікації в засобах масової інформації. Це оголошення про конкурс виражає волевиявлення одного із суб'єктів в особі керівника й підтверджує запрошення до участі в конкурсі, адресоване невизначеному колу потенційних суб'єктів. У цьому випадку особливістю є самовисунення особи на посаду за бажанням⁵.

Зазначений Порядок визначає, що конкурс проводиться поетапно, а саме:

- 1) публікація оголошення державного органу про проведення конкурсу в пресі або поширення його через інші засоби масової інформації;
- 2) прийом документів від осіб, які бажають узяти участь у конкурсі, їх попередній розгляд на відповідність установленим кваліфікаційним вимогам до відповідного рівня посади;
- 3) проведення іспиту й відбір кандидатів.

Також п. 5 ст. 52 Закону України «Про Національну поліцію»⁶ визначає, що конкурс проводиться відповідно до Типового порядку проведення конкурсу на службу до поліції або зайняття вакантної посади, що затверджується Міністром внутрішніх справ України. Зокрема, типовий порядок проведення конкурсу визначає таке: 1) умови проведення конкурсу; 2) вимоги до оприлюднення інформації про вакантну поса-

² Терницький С.М. Правове регулювання конкурсного заміщення посад державних службовців : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / С.М. Терницький. – Х., 2010. – 185 с.

³ Про затвердження Положення про обрання та прийняття на роботу науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів третього і четвертого рівнів акредитації [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0600-03>.

⁴ Про порядок проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців : Постанова Кабінету Міністрів України від 04 жовтня 1995 р. № 782 // Збірник постанов Уряду України. – 1996. – № 2. – Ст. 56.

⁵ Российское трудовое право : [учебник для вузов] / отв. ред. А.Д. Зайкин. – М. : НОРМА – ИНФРА-М, 2000. – 415 с.

⁶ Про Національну поліцію : Закон України від 02 липня 2015 р. № 580-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 40–41. – Ст. 379.

ду державної служби та оголошення про проведення конкурсу; 3) повноваження поліцейської комісії під час проведення конкурсу; 4) порядок прийняття й розгляду документів для участі в конкурсі; 5) порядок проведення тестування, співбесіди, інших видів оцінювання кандидатів на службу в поліції та/або зайняття вакантних посад; 6) методи оцінювання кандидатів на службу в поліції та/або на зайняття вакантних посад державної служби.

Рішення про оголошення конкурсу приймає керівник органу поліції, якому надано право приймати громадян на службу в поліції та/або призначати на відповідну вакантну посаду.

Також, відповідно до Порядків проведення тестування та чотирирівневого відкритого конкурсу на зайняття посад у місцевих прокуратурах, затверджених Наказом Генеральної прокуратури України від 20.07.2015 № 98⁷, основними етапами відбору кандидатів на посаду прокурора місцевої прокуратури є такі: 1) прийом документів; 2) тестування на знання законодавчої бази (професійний тест); 3) тестування на загальні здібності; 4) формування рейтингу кандидатів.

Щодо науково-педагогічних працівників, то порядок проведення конкурсу довгий час регулювало Положення про обрання та прийняття на роботу науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів третього і четвертого рівнів акредитації. У цьому Положенні виокремлено такі стадії: 1) оголошення конкурсу, що здійснюється керівником вищого навчального закладу шляхом видання відповідного наказу; 2) подання заяви на участь у конкурсі; 3) оцінювання рівня професійної кваліфікації претендента та обрання науково-педагогічних працівників Вченою радою вищого навчального закладу (факультету), що проводиться таємним голосуванням.

Однак на сьогодні, згідно з п. 11 ст. 55 Закону України «Про вищу освіту»⁸, під час заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників – завідувачів (начальників) кафедр, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів – укладенню трудового договору (контракту) передує конкурсний відбір, порядок проведення якого затверджується вченою радою вищого навчального закладу. Хоча на практиці із затвердженням порядку вченою радою процедура фактично не змінилася.

Отже, виходячи з аналізу законодавства, на нашу думку, треба виділити три основних стадії конкурсного відбору: 1) оголошення про конкурс; 2) подання та прийом відповідних документів від осіб, які бажають узяти участь у конкурсі; 3) оцінювання рівня підготовки претендента й оголошення результатів.

Тому вважаємо за необхідне провести дослідження оголошення про конкурс як стадію конкурсного відбору окремо.

Саме поняття «оголошення про конкурс» можна визначити як вольовий акт, оснований на відповідній нормі права, який здійснюється з метою реалізації волевиявлення низки осіб на участь у конкурсі для відбору серед претендентів кращого кандидата чи кандидатів для укладення з ними трудових правовідносин.

Закон України «Про Національну поліцію» визначає, що інформація (оголошення) про вакантні посади в поліції й проведення конкурсу оприлюднюється відповідно до цього Закону і Типового порядку проведення конкурсу на офіційному веб-порталі центрального органу управління поліції, відповідного територіального органу (закладу, установи) поліції. Відповідно, в оголошенні про проведення конкурсу зазначається таке: 1) місцезнаходження поліцейської комісії, яка проводить конкурс; 2) назва вакантної посади; 3) стислий зміст службових обов'язків; 4) умови грошового забезпечення; 5) вимоги до освітньо-кваліфікаційного рівня, напряму підготовки (спеціальності), досвіду роботи, у тому числі в поліції, інші вимоги до рівня професійної компетентності кандидата на посаду відповідно до кваліфікаційних вимог до цієї посади, а також вимог до осіб, котрі приймаються на службу в поліції; 6) інформація щодо строковості чи безстроковості призначення на посаду; 7) перелік документів, необхідних для участі в конкурсі, і строк їх подання; 8) дата й місце проведення конкурсу; 9) прізвище, номер телефону та адреса електронної пошти особи, яка надає додаткову інформацію з питань проведення конкурсу. На нашу думку, цей Закон найбільш повно доносить інформацію про проведення конкурсного відбору.

⁷ Про затвердження Порядків проведення тестування та чотирирівневого відкритого конкурсу на зайняття посад у місцевих прокуратурах : Наказ Генеральної прокуратури України від 20 липня 2015 р. № 98 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/z0928-15>.

⁸ Про вищу освіту : Закон України від 01 липня 2014 р. № 1556-VII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.

Згідно з розділом 3 Порядку проведення тестування та чотирирівневого відкритого конкурсу на зайняття посад у місцевих прокуратурах, оголошення про проведення тестування оприлюднюється на офіційному веб-сайті Генеральної прокуратури України. Зокрема, в оголошенні про проведення тестування зазначаються такі відомості: 1) підстави проведення тестування; 2) посади, на які проводиться тестування; 3) вимоги до претендентів; 4) перелік необхідних для участі в тестуванні документів і порядок їх подання; 5) найменування та місцезнаходження регіональних центрів. При цьому структурний підрозділ Генеральної прокуратури України, який відповідає за реформування органів прокуратури, протягом трьох робочих днів після видання Генеральною прокуратурою України наказу про проведення тестування для зайняття посади прокурора місцевої прокуратури оприлюднює на офіційному веб-сайті Генеральної прокуратури України інформацію про його проведення.

Відповідно до Порядку проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців, орган, у якому проводиться конкурс, зобов'язаний опублікувати оголошення про проведення конкурсу в пресі або поширити його через інші офіційні засоби масової інформації не пізніше ніж за місяць до початку конкурсу й довести його до відома працівників органу, у якому оголошується конкурс. Тобто, виходячи з буквального тлумачення цього пункту, таке оголошення може бути здійснене, наприклад, через радіо, і це буде юридично правильно, так як сполучник «або» передбачає три варіанти: 1) публікація в пресі; 2) поширення через інші засоби масової інформації; 3) публікація в пресі разом із поширенням через інші засоби масової інформації. Згідно з ч. 3 ст. 15 Закону України «Про державну службу», дані про вакансії посад державних службовців підлягають публікації та поширенню через засоби масової інформації не пізніше як за один місяць до проведення конкурсу, тобто публікація є обов'язковою.

В оголошенні про проведення конкурсу, відповідно до цього Порядку, мають міститися такі відомості: 1) найменування державного органу із зазначенням його місцезнаходження, адреси та номерів телефонів; 2) назви вакантних посад із зазначенням, що додаткова інформація щодо основних функціональних обов'язків, розміру й умов оплати праці надається кадровою службою; 3) основні вимоги до кандидатів, визначені державним органом згідно з типовими професійно-кваліфікаційними характеристиками посад державних службовців; 4) термін прийняття документів (протягом 30 календарних днів із дня оголошення про проведення конкурсу).

В оголошенні може міститися додаткова інформація, що не суперечить законодавству про державну службу.

Однак Положенням не передбачено конкретні журнали, газети, відомчі видання, де мають публікуватися конкурсні матеріали, повідомлення та оголошення про конкурс на заміщення вакантної посади. Тобто, це положення потребує вдосконалення порядку публікацій про вакантні посади для забезпечення відкритого доступу до інформації й свідчить про порушення забезпечення конституційного принципу рівного права доступу громадян до державної служби.

Але ж при цьому існують деякі нормативно-правові акти, спрямовані на збільшення поінформованості конкурсних процедур. Так, відповідно до Постанови Кабінету Міністрів «Про заходи щодо створення електронної інформаційної системи «Електронний Уряд» від 24 лютого 2003 р. № 208, одним із пріоритетних завдань щодо розвитку інформаційного суспільства є надання громадянам і юридичним особам інформаційних та інших послуг шляхом використання електронної інформаційної системи «Електронний Уряд», яка забезпечує інформаційну взаємодію органів виконавчої влади між собою, з громадянами та юридичними особами на основі сучасних інформаційних технологій. Тобто, єдиний веб-портал органів виконавчої влади є центральною частиною електронної інформаційної системи «Електронний Уряд», призначеною для інтеграції веб-сайтів, електронних інформаційних систем і ресурсів органів виконавчої влади й надання інформаційних та інших послуг із використанням мережі Інтернет⁹.

Також діє Закон України «Про Національну програму інформатизації»¹⁰, згідно з яким національна програма інформатизації визначає стратегію розв'язання проблеми забезпечення інформаційних потреб та інформаційної підтримки соціально-економічної, екологічної, науково-технічної, оборонної, національно-культурної й іншої діяльності у сферах загальнодержавного значення. Основними завданнями інформатизації є реалізація державної

⁹ Про заходи щодо створення електронної інформаційної системи «Електронний Уряд» : Постанова Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2003 р. № 208 // Офіційний вісник України. – 2003. – № 9. – Ст. 378.

¹⁰ Про Національну програму інформатизації : Закон України від 04 лютого 1998 р. № 74/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 27–28. – Ст. 181.

політики та пріоритетних напрямів створення сучасної інформаційної інфраструктури України за рахунок концентрації й раціонального використання фінансових, матеріально-технічних та інших ресурсів, виробничого й науково-технічного потенціалу держави, а також координації діяльності державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій усіх форм власності і громадян у сфері інформатизації.

Ураховуючи ці положення, треба зазначити, що орган, у якому проводиться конкурсний відбір, зобов'язаний опублікувати оголошення в пресі або поширити його через інші офіційні засоби масової інформації. Порівняно з минулою практикою, на сьогодні є багато випадків, коли застосовується підхід публікації в засобах мережі Інтернет на сайтах органів, що проводять набір персоналу. На нашу думку, це не зовсім правильно, оскільки друковані засоби масової інформації забезпечують більш відкритий доступ до оголошень. Тому повідомлення мають бути як у пресі, так і на сайтах електронної мережі Інтернет.

Також існує питання, стосовно якого між науковцями точаться дискусії, хоча воно законодавчо не визначено, щодо рівня преси (обласного, районного), де має публікуватися оголошення. А.В. Андрушко визначає, що, хоча в Постанові «Про затвердження Порядку проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців» чітко закріплений один із основних принципів права – принцип гласності, усе ж норма потребує уточнення, оскільки в цьому випадку не зрозуміло, у пресі якого рівня має бути опублікована ця інформація – в обласній, районній, рекламно-інформаційній чи іншій, та й періодичність видання і тираж також мають велике значення¹¹. Н.М. Неумивайченко наголошує, що потрібно передбачити розміщення оголошень у республіканських друкованих виданнях. Тобто, це питання, на її думку, потребує більш чіткого правового регулювання з метою поширення систематизованої та доступної для всіх зацікавлених осіб інформації про вакантні посади й умови конкурсів на ці посади¹². На думку О.В. Данилюк, публікація оголошення про проведення конкурсу в друкованих виданнях республіканського рівня дасть змогу запросити фахівців з інших регіонів. Більше того, як свідчить практика, у населення будь-якого регіону України більшим попитом усе ж користуються саме централізовані друковані видання, котрі охоплюють значно ширше коло проблемних питань суспільного та державного життя¹³.

Ми поділяємо думку Н.М. Неумивайченко й О.В. Данилюк і вважаємо, що публікація про проведення конкурсу має бути як на сайтах електронної мережі Інтернет (офіційних веб-сайтах), так і в друкованих виданнях республіканського рівня, що надасть можливість максимально оприлюднити інформацію про проведення конкурсу та залучити й відібрати найбільш кваліфікованих кадрів.

Висновки. Розглянувши питання оголошення конкурсу, можна визначити його як вольовий акт, оснований на відповідній нормі права, який здійснюється з метою реалізації волевиявлення низки осіб на участь у конкурсі для відбору серед претендентів кращого кандидата чи кандидатів для укладення з ними трудових правовідносин. Також проаналізувавши деякі нормативно-правові акти, можна виокремити такий перелік інформації, яка надає можливість максимально оприлюднити інформацію про конкурсний відбір: 1) підстава для проведення конкурсу; 2) найменування органу із зазначенням його місцезнаходження, адреси та номерів телефонів; 3) назви вакантних посад із зазначенням, що додаткова інформація щодо основних функціональних обов'язків, розміру й умов оплати праці надається кадровою службою; 4) основні вимоги до кандидатів, визначені державним органом згідно з типовими професійно-кваліфікаційними характеристиками посад державних службовців; 5) термін прийняття документів; б) дата й місце проведення конкурсу; 7) прізвище, номер телефону та адреса електронної пошти особи, яка надає додаткову інформацію з питань проведення конкурсу.

Отже, оголошення про конкурс є важливим елементом реалізації принципу гласності загалом, що дає змогу забезпечити суспільству об'єктивність його проведення. Контроль за проведенням конкурсу має здійснюватися, зокрема, шляхом надання публічності результатам конкурсу.

Уважаємо, що публікація про проведення конкурсу має бути як на сайтах електронної мережі Інтернет (офіційних веб-сайтах), так і в друкованих виданнях республіканського рівня, що надасть можливість максимально оприлюднити інформацію про проведення конкурсу та залучити й відібрати найбільш кваліфікованих кадрів. Однак інформацію про результати конкурсу доцільно розміщувати на офіційних

¹¹ Андрушко А.В. Виникнення трудових правовідносин з державними службовцями: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 / А.В. Андрушко. – Хмельницький, 2003. – 195 с.

¹² Неумивайченко Н.М. Особливості виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин державних службовців: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 / Н.М. Неумивайченко. – Х., 2002. – 220 с.

¹³ Данилюк О.В. Юридичні факти як підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 / О.В. Данилюк. – О., 2008. – 202 с.

веб-сайтах загального користування, оскільки це забезпечить швидку поінформованість, дасть змогу контролювати інформацію щодо оголошення, проведення й результатів конкурсу.

Анотація

Статтю присвячено розгляду та аналізу теоретичних, практичних питань щодо особливостей оголошення конкурсного відбору. У зв'язку з цим нами проаналізовано законодавство із зазначеної проблеми в різних сферах державної служби й науково-педагогічної діяльності. Також подано перелік структурних елементів, із яких складається це оголошення.

Summary

The article is devoted to the review and analysis of theoretical and practical issues of ad features competition. In this regard, we analyzed the legislation on these issues in various areas of public service and educational research activities. Also lists the structural elements that make up this announcement.

Використана література:

1. Венедиктов В.С. Трудовое право Украины : [учебное пособие] / В.С. Венедиктов. – Х. : Консум, 1998. – 140 с.
2. Терницький С.М. Правове регулювання конкурсного заміщення посад державних службовців : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / С.М. Терницький. – Х., 2010. – 185 с.
3. Про затвердження Положення про обрання та прийняття на роботу науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів третього і четвертого рівнів акредитації [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0600-03>.
4. Про порядок проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців : Постанова Кабінету Міністрів України від 04 жовтня 1995 р. № 782 // Збірник постанов Уряду України. – 1996. – № 2. – Ст. 56.
5. Российское трудовое право : [учебник для вузов] / отв. ред. А.Д. Зайкин. – М. : НОРМА – ИНФРА-М, 2000. – 415 с.
6. Про Національну поліцію : Закон України від 02 липня 2015 р. № 580-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 40–41. – Ст. 379.
7. Про затвердження Порядків проведення тестування та чотирирівневого відкритого конкурсу на зайняття посад у місцевих прокуратурах : Наказ Генеральної прокуратури України від 20 липня 2015 р. № 98 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/z0928-15>.
8. Про вищу освіту : Закон України від 01 липня 2014 р. № 1556-VII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.
9. Про заходи щодо створення електронної інформаційної системи «Електронний Уряд» : Постанова Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2003 р. № 208 // Офіційний вісник України. – 2003. – № 9. – Ст. 378.
10. Про Національну програму інформатизації : Закон України від 04 лютого 1998 р. № 74/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 27–28. – Ст. 181.
11. Андрушко А.В. Виникнення трудових правовідносин з державними службовцями : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / А.В. Андрушко. – Хмельницький, 2003. – 195 с.
12. Неумивайченко Н.М. Особливості виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин державних службовців : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / Н.М. Неумивайченко. – Х., 2002. – 220 с.
13. Данилюк О.В. Юридичні факти як підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / О.В. Данилюк. – О., 2008. – 202 с.

В.М. Зеленський,

*аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення
юридичного факультету
Київського національного університету імені Тараса Шевченка*