

Ткач О. А.,

*аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Київського національного університету імені Тараса Шевченка***ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ КОНКУРСУ
ЯК ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВОЇ ФОРМИ ОЦІНЮВАННЯ
ПРОФЕСІЙНИХ ХАРАКТЕРИСТИК ОСОБИ****PROBLEMS OF COMPETITION REGULATION AS THE LEGAL FORM
OF EVALUATION OF PROFESSIONAL INDIVIDUAL CHARACTERISTICS**

У статті проаналізовано конкурс як одну з організаційно-правових форм оцінювання професійних характеристик особи. Досліджено основні проблеми правового регулювання конкурсу в законодавстві України, види професійних якостей, що перевіряються, і критерії їх оцінювання. Унесено пропозиції щодо вдосконалення чинного трудового законодавства в цій сфері.

Ключові слова: конкурс, конкурсний відбір, професійні характеристики, оцінювання професійно важливих якостей, удосконалення законодавства.

В статье проанализирован конкурс как одну из организационно-правовых форм оценки профессиональных характеристик личности. Исследованы основные проблемы правового регулирования конкурса в законодательстве Украины, виды профессиональных качеств, проверяемых во время конкурса, и критерии их оценки. Внесены предложения по совершенствованию действующего трудового законодательства в данной сфере.

Ключевые слова: конкурс, конкурсный отбор, профессиональные характеристики, оценка профессионально важных качеств, совершенствование законодательства.

The present article deals with the competition as one of organizational forms of evaluation of professional individual characteristics, basic problems of legal regulation of competitive selection in Ukraine, types of competencies, that are checked, and the criteria for their evaluation. The propositions on improvement of current labor legislation in this field are introduced.

Key words: competition, competitive selection, professional characteristics, evaluation of professionally important qualities, improvement of legislation.

Однією з організаційно-правових форм добору працівників при прийомі на роботу є конкурс. Незважаючи на те що конкурсний відбір є одним із найкращих способів оцінювання професійних характеристик особи, чинним законодавством неповною мірою врегульовано загальний порядок його проведення, критерії оцінювання якостей претендентів і визначення його результатів. У трудовому праві окремим аспектам конкурсу приділили увагу багато науковців, серед яких В.М. Смірнов, В.А. Глозман, В.І. Прокопенко, В.В. Єрьоменко, А.В. Андрушко, В.С. Венедіктова, І.П. Грекова, М.І. Лавринчук, В.В. Лазор, О.В. Лавриненко та інші. Проте в науці трудового права неповністю досліджено значення професійних характеристик особи як об'єкта конкурсної оцінювання. Актуальними й невирішеними залишаються питання обов'язковості його проведення для окремих професій (посад), відсутність єдиного підходу науковців до закріплення процедури конкурсної відбору в проекті Трудового кодексу, обов'язковості рішення конкурсної комісії для роботодавця та ситуації, коли на конкурс подав документи лише один претендент.

Метою статті є висвітлення окремих проблем правового регулювання конкурсу як форми оцінювання професійних характеристик працівника. Спробуємо розкрити проблему формального дотримання роботодавцем вимог законодавства при проведенні конкурсу, приділення ним неналежної уваги професійним характеристикам особи, охарактеризуємо

недоліки законодавчо встановлених етапів конкурсу та критеріїв перевірки професійних характеристик претендентів.

У трудовому праві склалась позиція, що конкурс – це особливий виключний порядок підбору кадрів, який відображає підвищені вимоги до осіб, як тих, що перебувають у трудових відносинах, так і тих, що претендують на заміщення визначених посад [1, с. 45; 2, с. 60]. Із цього визначення, на нашу думку, випливає, що конкурс як організаційно-правова форма добору працівників повинен проводитись виключно для професій і посад, щодо яких установлені високі вимоги до професійних характеристик працівника. У трудовому праві на сьогодні конкурс розглядають як процедуру заміщення посад конкретних професій і сфер економіки: науково-педагогічних працівників, керівників державних підприємств, художнього та артистичного персоналу, державних службовців тощо. Останнє зумовлено тим, що посади, на заміщення яких проводиться конкурс, є важливими для суспільства й держави, тісно пов'язані з наданням публічних послуг населенню, а також для добору керівних кадрів, які несуть підвищену відповідальність за свої дії. Крім того, конкурс проводиться в установах, майно яких є державною чи комунальною власністю. Винятком є особи творчих професій, для яких доцільно проводити конкурс з метою спрощення процедури визначення їхніх професійних характеристик і порівняння кандидатів роботодавцем, хоча, згідно зі

ст. 1 Закону України «Про культуру», базова мережа закладів культури є юридичними особами саме державної та комунальної форми власності [3]. Із зазначеного вище випливає, що проведення конкурсу зумовлено специфікою трудової функції працівника та високими вимогами до професійно важливих якостей і його кваліфікації. Конкурс допомагає встановити професійні якості претендентів, обрати найкращого з них і при цьому дотримуватись принципів відкритості, публічності, змагальності, доступності суспільно-важливих професій і керівних посад. Тобто, немає сенсу, на нашу думку, проводити конкурсний відбір на некваліфіковані роботи (прибиральниць, вантажників тощо), оскільки сама процедура, як правило, є формалізованою й не повинна затягувати відбір.

Частиною 1 ст. 54 проекту Трудового кодексу № 1658 (далі – пТК) [4] визначено випадки, коли конкурсний відбір не проводиться: прийняття на роботу за рахунок броні (квоти), заміщення тимчасово відсутнього працівника, укладення трудового договору на строк до 1 року, прийняття на роботу осіб, які навчалися за рахунок коштів роботодавця. В органах державної влади конкурс проводиться лише у випадку наявності вакантної посади державного службовця. А при заміщенні персоналу закладів культури не оголошується конкурс для виконання роботи за сумісництвом і випускників вищих навчальних закладів, потреба в яких раніше була заявлена закладами культури. Уважаємо, що непроведення в цих випадках конкурсу не означає, що особи не повинні володіти всіма професійними характеристиками, вимоги до яких установлені законодавством. Винятком можуть бути особи, які приймаються за рахунок квоти (броні), останнє пов'язано з наданням пільг у зв'язку з відсутністю в них необхідних або високих, порівняно з іншими претендентами, професійних характеристик (особи з обмеженими фізичними властивостями, неповнолітні тощо). На нашу думку, конкурс повинен проводитись для перевірки професійного рівня претендентів у будь-якому випадку на посади, визначені законодавством або рішенням роботодавця, за винятком осіб, яким законодавством надано пільги в прийнятті на роботу і які не можуть скласти конкуренцію іншим претендентам у силу окремих своїх характеристик. Як нам видається, проведення конкурсу виключно на вакантні посади засвідчує формальність дотримання роботодавцем процедурних норм із неналежним приділенням уваги професійним характеристикам особи, надмірну тривалість його проведення, можливість не проводити конкурс у встановлених законодавством випадках. Натомість вважаємо, що конкурс повинен стати якісним, прогресивним методом оцінювання професійно важливих якостей.

Одвічним питанням є нормативне закріплення основних засад і порядку проведення конкурсу в пТК та підзаконних актах. На наше переконання, можна виокремити два підходи до правового регулювання відносин з організації конкурсу. З одного боку, кодифікований акт (трудовий кодекс) може

містити уніфікований порядок проведення конкурсу для добору працівників. Так, за словами В.М. Зеленського, у Трудовому кодексі необхідно визначити поняття конкурсу, розкрити підстави й загальний порядок проведення конкурсу [5, с. 506]. Визначення загального порядку проведення конкурсу в пТК є логічним, оскільки на кожному підприємстві приймається окреме положення про конкурс, що містить спеціальні норми – критерії відбору переможців конкурсу, особливості його проведення саме на цьому підприємстві. Наприклад, умови проведення конкурсу в окремому державному органі визначаються його керівником, який призначає на посади та звільняє з посад державних службовців [6]. Звідси правове регулювання проведення конкурсу галузевими підзаконними актами (положеннями, затвердженими постановами міністерств) щонайменше має відповідати вимогам до процедури проведення конкурсу, визначеної в пТК. Із прийняттям локальних актів на кожному підприємстві потреба в підзаконному регулюванні конкурсного відбору в конкретній сфері економіки відпадає, оскільки загальний порядок проведення конкурсу буде уніфікований у Трудовому кодексі, а особливості й винятки встановлені локальними актами.

З іншого боку, проведення конкурсу в різних сферах господарства відрізняється, що зумовлено вимогами до професійних характеристик, соціально-правовим статусом посади (державні службовці, викладачі), органами, які можуть брати участь у проведенні конкурсу (вчена рада, трудовий колектив, управляючий майном). Тому, на нашу думку, установлювати єдину процедуру проведення конкурсу недоречно. Із цього випливає, що порядок проведення конкурсу, критерії, методики оцінювання професійних характеристик будуть зовсім різні для окремих сфер господарства, професій чи підприємств. Для обрання за конкурсом претендентів на професійні творчі, наприклад, необхідно проводити кастинги, поетапні конкурсні відбори, а для обрання на державні посади обов'язковою умовою конкурсу є спеціальна перевірка претендента на вчинення ним правопорушень, перевірка джерел його доходів і витрат, відомостей про сімейний стан тощо. На наше переконання, у цьому випадку повинен застосовуватись принцип єдності й диференціації: пТК повинен включати загальні положення про конкурс, обов'язкові для всіх суб'єктів трудових правовідносин, повинні бути типові (рекомендаційні) порядки проведення конкурсу в конкретних сферах господарства, відповідно до яких роботодавець розроблятиме локальні акти для регулювання проведення конкурсу на конкретному підприємстві. Уважаємо за необхідне розробити типовий (зразковий) порядок проведення конкурсного відбору, на основі якого кожен роботодавець зможе розробити своє внутрішнє положення про конкурсний відбір, якщо його проведення передбачено локальними актами.

Необхідно, на нашу думку, розробити єдиний підхід до етапів проведення конкурсу. Відповідно до п. 9 Порядку проведення конкурсу на заміщення вакант-

них посад державних службовців, конкурс включає такі етапи: публікація оголошення, прийом документів і їх попередній розгляд, проведення іспиту та відбір кандидатів. Проте п. п. 16–17 цього Порядку містять норми, згідно з якими на етапі прийому документів кадрова служба перевіряє їх на відповідність установленим вимогам, особи, документи яких не відповідають вищезазначеним вимогам, до конкурсу не допускаються. Нелогічно говорити про недопуск до конкурсу, оскільки сам конкурс триває й конкурсна комісія (кадрова служба) перевіряє подані документи, на основі яких уже здійснюється оцінювання відповідності заявлених кандидатом професійних характеристик висунутим роботодавцем вимогам. Пропонуємо внести відповідні зміни, установивши можливість роботодавця відмовити претенденту в допуску до другого туру чи практичної частини конкурсу, а не до конкурсу загалом, оскільки конкурс є комплексною процедурою, що складається з організаційної (підготовчої) процедури, попереднього розгляду поданих документів і практичної процедури перевірки професійно важливих якостей особи з визначенням найкращого. Уважаємо також, що розгляд документів кадровою службою на першому етапі може лише виявити відповідність/невідповідність кандидата встановленим обмеженням та окремим вимогам (наприклад, громадянство, освітня кваліфікація). Перевірити якісні характеристики особи кадровою службою не може. Отже, як нам видається, усі етапи конкурсу повинні проводитись конкурсною комісією (іншим конкурсним органом), а не різними суб'єктами.

Варто відмітити, що особливістю конкурсу як організаційно-правової форми оцінювання професійних характеристик особи є те, що він може включати як окремі етапи інші форми добору кадрів. Наприклад, іспит, співбесіда для державних службовців, виконання завдань (підготовка конкурсних пропозицій) для проведення конкурсного відбору керівників суб'єктів господарювання державного сектора економіки, тестування (теоретичне, психологічне, фізичне) для призначення на посади в Національному антикорупційному бюро України, начитка пробних лекцій, проведення практичних занять для відбору науково-педагогічних працівників. Поєднання різних форм оцінювання є головною перевагою конкурсу, оскільки конкурсна комісія може комплексно оцінити претендентів.

Дискусійним є питання щодо обов'язкового укладення роботодавцем трудового договору з переможцем конкурсу, якого обрала конкурсна комісія. О.В. Данилюк [7, с. 153], А.В. Андрушко [2, с. 74], Н.В. Закалюжна [8, с. 87] вважають, що рішення комісії має рекомендаційний характер. В.В. Єрмоєнко [9, с. 136, 129], А.О. Мовчан [10, с. 112], О.Р. Серопян [11, с. 27], навпаки, переконані, що керівник не може відмовити претенденту, якого обрала конкурсна комісія. Ясність у вирішенні цього питання внесено пТК № 1658. Згідно з ч. ч. 3, 4 ст. 54 пТК, 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. Отже, із переможцем конкурсу роботодавець зобов'язаний укласти договір у строк, установлений порядком проведення конкурсу. У пТК наголошується на тому, що обов'язково необхідно затвердити порядок проведення конкурсу (ч. 2 ст. 54 пТК), яким і буде визначено ці строки. З останнього випливає, що з прийняттям Трудового кодексу необхідно буде привести у відповідність усі підзаконні нормативні акти, що регулюють процедуру проведення конкурсу в окремих сферах народного господарства і якими встановлено різні підходи до вирішення питання.

Актуальним є й питання укладення трудового договору у випадку, коли переможець конкурсу відмовився укласти трудовий договір. У пТК визначено, 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. Некоректно, на нашу думку, говорити про тижневий період після закінчення встановленого строку. Строк для того й установлюється, щоб роботодавець ініціював укладення договору з переможцем. У цей час особа й повинна бути ознайомлена з результатами конкурсу, а також надати згоду/незгоду на підписання договору, але ніяк не після закінчення строку. Також не врегульовано пТК порядок дій у випадку відмови переможця від підписання договору. На нашу думку, у такому випадку повинен бути обраний інший кандидат, професійні характеристики якого були високо оцінені конкурсною комісією. Тому можна встановити обов'язок конкурсної комісії рекомендувати роботодавцеві інші кандидатури на заміщення вакантних посад, якщо переможець конкурсу відмовився підписувати трудовий договір на основі складеного комісією рейтингу учасників конкурсу за результатами голосування.

Не врегульованою нормами законодавства залишається ситуація, коли документи на конкурс подано лише однією особою, із чого випливає недотримання принципу змагальності при проведенні процедури конкурсу. Думку про те, що конкурс у такому випадку не відбудеться, висловлює В.М. Смирнов [1, с. 16]. А.О. Мовчан [10, с. 151] вважає, що конкурс відбудеться й за участі в ньому лише одного претендента, а Н.М. Неумивайченко пропонує взагалі відкласти проведення конкурсу за такої ситуації [12, с. 97]. Логічно припустити, що конкурс як організаційно-правова форма добору кадрів уже розпочався (прийнято рішення про проведення конкурсу, розміщено оголошення, отримано документи одного претендента, сформовано конкурсну комісію), тому не можна стверджувати, що конкурс на цьому етапі не відбувся. У такому випадку, на наше переконання, головне завдання конкурсної комісії – прийняти рішення про відповідність/невідповідність професійних характеристик претендента вимогам до посади. Адже особливістю конкурсу в трудовому праві, окрім ознаки змагальності двох і більше учасників, із яких обирається найкращий, є також перевірка

претендента на відповідність установленим законодавством вимогам. Тому, вважаємо, що конкурс – це насамперед спосіб оцінювання відповідності особи висунутим вимогам до претендента, лише потім – визначення претендентів із найкращими професійними характеристиками та надання пріоритетів одному з них. Звідси, якщо претендент повністю відповідає вимогам, із ним може бути укладено трудовий договір незалежно від кількості претендентів на посаду. Проведення конкурсу з одним учасником має бути передбачено нормами пТК та локальними актами.

Які ж професійні характеристики перевіряються під час проведення конкурсу? У трудовому праві нерідко вказують, що за конкурсом обирають найбільш кваліфікованого. На нашу думку, таке трактування звужує критерії відбору лише до кваліфікації. Ураховуючи поступову заміну кваліфікаційного підходу компетентнісним, доречно говорити про обрання найбільш компетентного працівника, який володіє компетентностями, що надають можливість присвоїти такій особі відповідну кваліфікацію. Наприклад, О.В. Данилюк [7, с. 138] та О.В. Гоц [13, с. 15] дають таке визначення: «Конкурс – це спеціальна форма відбору працівників з метою прийняття на вакантні посади найкомпетентнішого із його учасників, керуючись визначеними у законодавстві критеріями». При проведенні конкурсу оцінюванню підлягають тільки ті професійні характеристики, вимоги до яких установлені конкретно посадою. Погоджуємось із думкою А.О. Мовчан, що комісія повинна відбирати керуючись критеріями, які встановлені положенням чи іншими правовими актами [10, с. 107]. Крім того, якщо конкурс проводиться за рішенням роботодавця й на підприємстві відсутній Порядок проведення конкурсного відбору, що містить критерії оцінювання, то перевірятись повинні характеристики, вимоги до яких визначені в оголошенні про роботу. Такий перелік може бути встановлений відповідно до ДКХПП, за аналогією з п. 11 Положення про конкурс на державну службу: «... в оголошенні про проведення конкурсу повинні міститися, зокрема, основні вимоги до кандидатів, визначені державним органом згідно з типовими професійно-кваліфікаційними характеристиками посад державних службовців».

Фактичним підтвердженням наявності в претендента тих чи інших якостей можуть бути як різні документи (про освіту, про підвищення кваліфікації, присвоєння наукового ступеня або вченого звання, характеристики, рекомендації, посвідчення, медичні довідки), так і наочні результати попередньої роботи особи (виготовлена продукція, відеозаписи виступів тощо). Передбачити вичерпний перелік доказів, що підтверджують володіння особою тими чи іншими здібностями, у нормативних актах майже не можливо. Хоча, наприклад, відповідно до п. 5 Порядку № 851, претенденти на участь у конкурсі можуть подавати характеристики, рекомендації, публікації, інформаційні матеріали про творчі досягнення, репертуар, відомості про нагороди, CD та DVD-записи тощо [14]. Такі документи не можуть вимагатись ко-

місією, але, на наше переконання, розкривають професійні характеристики працівника повною мірою. Тому вважаємо, що варто встановити насамперед обов'язок конкурсної комісії враховувати подані документи. У законодавстві існують певні неузгодженості з цього питання. Згідно з п. 14 Порядку № 777, за рішенням комісії претендент не допускається до участі в конкурсному відборі в разі неподання ним одного із зазначених у п. 10 документів [15]. Так, п. 10 передбачено подання претендентом, серед іншого, рекомендацій та інших документів на його розсуд. Виникає питання: наскільки коректно відмовляти претенденту в участі в конкурсі, якщо він не подав рекомендацій, інших документів. Переконані, що такі підтвердження наявності професійних характеристик мають виключно факультативний характер і не можуть вимагатись від особи.

Керівників підприємств державної сфери власності оцінюють за поданими ними пропозиціями з управління підприємством – конкурсними пропозиціями, які можуть містити проект стратегічного плану розвитку підприємства. Уважаємо, що не всі представлені претендентами пропозиції в майбутньому можуть бути реалізовані, не факт, що вони розроблені претендентом особисто, а зі сторонньою допомогою. А тому, окрім оцінювання письмових пропозицій, важливо виявити професійно важливі якості претендента та його компетентності. Переконані, що основним етапом конкурсу має бути не лише виконання завдання претендентом (розробка пропозицій), а й проведення співбесіди, за допомогою якої конкурсна комісія вивчає та оцінює особистісні, моральні якості особи, необхідні для виконання роботи.

В обов'язковому порядку при проведенні конкурсу враховується така професійна характеристика особи, як її відповідність установленим обмеженням. Так, наприклад, у Порядку проведення конкурсу на державну службу до участі в конкурсі не допускаються особи, які визнані в установленому порядку недієздатними; мають судимість, що є несумісною з обійманням посади державного службовця; у разі прийняття на службу будуть прямо підпорядковані або підлеглі близьким особам. На нашу думку, закріплення у вимогах допуску до участі в конкурсі такого обмеження, як визнання в установленому порядку особи недієздатною, є некоректним. Оскільки недієздатні особи не можуть у принципі бути суб'єктом трудових правовідносин. І, як зазначає І.Г. Козуб, недієздатні особи не мають здатності до роботи, а ось здатності до праці цю категорію осіб ніхто не позбавляв, навпаки, її використовують із лікувальними цілями [16, с. 420]. Проектом ТК в п. 2 ч. 1 ст. 46 визначено, що укладення договору з особою, визнаною в установленому порядку недієздатною, є підставою недійсності трудового договору. Немає необхідності дублювати цю норму як спеціальне обмеження для участі в конкурсі. Відповідність особи встановленим обмеженням є лише однією зі складових професійних характеристик, може, на нашу думку, бути однозначно встановленою до моменту проведення

практичної частини конкурсу. Інші ж професійні характеристики повинні бути оцінені конкурсною комісією під час практичної частини конкурсу.

Отже, аналіз конкурсу як організаційно-правової форми оцінювання професійних характеристик особи надає можливість дійти таких висновків: конкурс повинен застосовуватись виключно для професій і посад, щодо яких встановлено високі вимоги до професійних характеристик працівника; головною перевагою конкурсу є поєднання різних організаційно-правових форм оцінювання претендента; окрім ознаки змагальності та обрання найкращого серед претендентів, конкурс насамперед є способом перевірки претендента на відповідність встановленим

законодавством вимогам; нерідко нормативно закріплена процедура конкурсу є формалізованою, що затягує відбір кадрів; установлювати єдиний порядок проведення конкурсу в пТК, на нашу думку, не доречно, оскільки на кожному підприємстві й для кожної професії існують конкретні особливості його проведення; під час конкурсу конкурсна комісія повинна оцінювати характеристики, вимоги до яких були визначені в оголошенні про роботу, положенні про проведення конкурсу на конкретному підприємстві та в трудовому законодавстві; конкурсна комісія повинна враховувати подані претендентом документи, що підтверджують наявність професійних характеристик у претендента.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Смирнов В.Н. Конкурс в советском трудовом праве / В.Н. Смирнов. – Л. : Изд-во Лен. гос. ун-та, 1960. – 159 с.
2. Андрушко А.В. Виникнення трудових правовідносин з державними службовцями : [моногр.] / А.В. Андрушко. – Х. : Консум, 2006. – 156 с.
3. Про культуру : Закон України від 14.12.2010 № 2778-VI зі змінами // Урядовий кур'єр. – 2011. – № 14.
4. Проект Трудового кодексу України від 27.12.2014 № 1658 зі змінами [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
5. Зеленський В.М. Конкурс в системі юридичних фактів – підстав виникнення трудових правовідносин / В.М. Зеленський // Митна справа. – Львів, 2014. – № 6 (2.2) (96). – С. 502–506.
6. Про затвердження Порядку проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців : Постанова Кабінету Міністрів України від 15.02.2002 р. № 169 // Урядовий кур'єр. – 2002. – № 63.
7. Данилюк О.В. Юридичні факти як підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / О.В. Данилюк ; НАН України, Інститут держави і права ім. В.М. Корецького. – К., 2007. – 202 с.
8. Закалюжная Н.В. Организационно-правовые формы определения квалификации работников : дисс. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / Н.В. Закалюжная. – М., 2006. – 230 с.
9. Єршоменко В.В. Підстави виникнення трудових правовідносин : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / В.В. Єршоменко ; Національна юридична академія України ім. Ярослава Мудрого. – Х., 1998. – 195 с.
10. Мовчан А.О. Правове регулювання відносин із добору кадрів у ринкових умовах : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / А.О. Мовчан ; Національна юридична академія України ім. Ярослава Мудрого. – Х., 2009. – 20 с.
11. Серопян О.Р. Правовые проблемы оценки деловых качеств работника : дисс. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / О.Р. Серопян. – М., 2010. – 168 с.
12. Неумивайченко Н.М. Особливості виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин державних службовців : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / Н.М. Неумивайченко ; Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. – Х., 2002. – 20 с.
13. Гоц О.В. Правове регулювання виникнення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / О.В. Гоц. – Х., 2004. – 20 с.
14. Про затвердження Порядку проведення конкурсу на заміщення вакантних посад художнього та артистичного персоналу закладів культури : Наказ Міністерства культури України від 06.09.2013 № 851 зі змінами // Офіційний вісник України. – 2013. – № 76. – Ст. 603.
15. Про проведення конкурсного відбору керівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки : Постанова Кабінету Міністрів України від 03.09. 2008 № 777 // Урядовий кур'єр. – 2008. – № 177.
16. Козуб І.Г. Наслідки визнання фізичної особи – суб'єкта трудового права недієздатною / І.Г. Козуб // Форум права. – 2011. – № 2. – С. 417–425.